

Aktenzeichen: 3 AZR 1/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2002
- 3 AZR 1/02 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 5. Oktober 2000
- 6 Ca 6339/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 11. Juli 2001
- 2 Sa 24/01 + 29/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung einer Versorgungsanwartschaft

Gesetze:

BetrAVG § 2 Abs. 1, § 2 Abs. 6, § 17 Abs. 1; BGB § 613 a; ZPO § 256

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 1/02
2 Sa 24/01 + 29/01
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlußberufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlußberufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Furchtbar für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. Juli 2001 - 2 Sa 24/01 + 29/01 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger zustehenden betrieblichen Versorgungsleistungen.

Der Kläger ist am 5. März 1939 geboren. Er war vom 1. März 1968 an bei der V F W GmbH in B beschäftigt. Auf Grund einer Verschmelzung dieses Unternehmens auf eine Rechtsvorgängerin der Beklagten ging das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. Juni 1983 auf diese über. Am 26. November 1987 schloß die damalige Rechtsvorgängerin der Beklagten, Me -B -B GmbH (MBB), mit dem Kläger einen "Anstellungsvertrag für Leitende Angestellte". In ihm heißt es ua.:

"§ 10

Altersversorgung

MBB gewährt eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach den Regelungen der Versorgungsordnung der Versorgungskasse der M -B -B GmbH e.V. vom 11.2.1974 in der Fassung vom 30.6.1983 bzw. der jeweiligen künftigen Fassung. Bei der Berechnung der Höhe der Renten tritt an die Stelle der Verdoppelung der v.H.-Sätze für den die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigenden Teil des versorgungsfähigen Einkommens gemäß § 5 der MBB-Versorgungsordnung eine Vervielfachung um den Faktor 2,5.

...

§ 13

Sonstige Vereinbarungen

Eintrittsdatum in die Firma ist der 01.03.1968.

Für die Höhe aller Firmenleistungen, die von der Dauer der Firmenzugehörigkeit abhängen, gilt dieses Eintrittsdatum."



Die "Sonstigen Vereinbarungen" sind maschinenschriftlich in den Formularvertrag eingefügt.

In der in Bezug genommenen Versorgungsordnung (MBB-VO) heißt es im hier wesentlichen:

"§ 2 Voraussetzungen für die Versorgungsleistungen

...

2. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus diesem Arbeitsverhältnis richten sich die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft und deren Höhe nach dem 'Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung' (BetrAVG).

...

§ 4 Anrechenbare Dienstzeit

...

4. Bei der Höhe der Versorgungsleistungen (§ 6) wird die anrechenbare Dienstzeit auf ganze Jahre gerundet (anrechenbare Dienstjahre). Ein Jahresrest von mehr als 6 Monaten wird als ganzes Dienstjahr gezählt.

§ 5 Versorgungsfähiges Einkommen

1. Als versorgungsfähiges Einkommen gilt das durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter in den letzten 12 Monaten seiner anrechenbaren Dienstzeit (§ 4) bezogen hat, aufgerundet auf volle 10,-- DM. ...
4. Als monatliches Bruttoarbeitsentgelt ist das Produkt aus der gemäß Tarifvertrag Metallindustrie jeweils festgelegten durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstundenzahl (z.Z. 173) und dem Stundensatz, der zur Bewertung von Zuschlagstunden herangezogen wird oder bei Anwendung des Tarifvertrages herangezogen würde. Maßgeblich ist der Tarifvertrag, unter dessen persönlichen Geltungsbereich der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles fällt oder fallen würde.
Der tarifliche Teil des Urlaubsgeldes und des 'Teiles eines 13. Monatseinkommens' werden anteilig berücksichtigt.

...

§ 6 Höhe der Versorgungsleistungen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



...

2. Die Mitarbeiterrente beträgt:

für 10 oder weniger anrechenbare Dienstjahre	6 v. H.
für jedes weitere anrechenbare Dienstjahr	0,3 v. H.
höchstens jedoch für 30 oder mehr anrechenbare Dienstjahre	12 v. H.

des versorgungsfähigen Einkommens.

Übersteigt das versorgungsfähige Einkommen die bei Eintritt des Versorgungsfalles geltende monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter, so verdoppeln sich für den übersteigenden Teil die oben genannten Vom-Hundert-Sätze.

...

§ 16 Zusammenschlüsse

Für den Fall eines rechtlichen Zusammenschlusses der Firma mit anderen Unternehmen oder Unternehmensteilen (insbesondere durch eine Umwandlung, eine Verschmelzung oder durch einen Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB) wird diese Versorgungsordnung mit der Maßgabe angewendet, daß als Beginn der Arbeitsverhältnisse der übernommenen Mitarbeiter frühestens der Zeitpunkt des Zusammenschlusses angenommen wird. Dieser Zeitpunkt ist für die altersbezogene Voraussetzung nach Ziff. 2 der Präambel maßgeblich und gilt frühestens als Beginn der anrechenbaren Dienstzeit nach § 4. Für die Berechnung des versorgungsfähigen Einkommens nach § 5 werden ggf. auch die Verhältnisse aus der Zeit während der Betriebszugehörigkeit vor dem Zusammenschluß berücksichtigt.

...

§ 18 Inkrafttreten und Besitzstand

1. Diese Versorgungsordnung tritt für Personen in Kraft, die am 30.6.1983 oder später Begünstigte der VK MBB werden.
2. Für Personen, die am 31.12.1982 Begünstigte der VK MBB waren, wird diese Versorgungsordnung vorbehaltlich der Anlagen 1 und 2 angewendet. ..."

In der Anlage 1 zur MBB-Versorgungsordnung vom 11. Februar 1974 in der Fassung vom 30. Juni 1983 heißt es ua.:



"3. § 6, Ziffer 2, Satz 1 gilt in der folgenden Fassung:

Die Mitarbeiterrente beträgt:

für 10 anrechenbare Dienstjahre	10 v. H.
für jedes weitere anrechenbare Dienstjahr	0,5 v. H.
höchstens jedoch für 30 oder mehr anrechenbare Dienstjahre	20 v. H.

des versorgungsfähigen Einkommens."

Der Kläger ist durch Aufhebungsvertrag mit der Beklagten vom 16. Juli 1997 zum 30. November 1997 gegen Zahlung einer Abfindung von 300.000,00 DM aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Der Aufhebungsvertrag enthält eine allgemeine Ausgleichsklausel, von der ausdrücklich "die betriebliche Altersversorgung" ausgenommen ist. Für die Zeit vom 1. Dezember 1997 bis zum 31. August 1999 schlossen die Parteien einen Vertrag für freie Mitarbeiter, wonach der Kläger ein monatliches Honorar iHv. 16.750,00 DM zuzüglich Mehrwertsteuer erhielt. Diesem Honorar liege, so der Vertrag, ein Tagessatz von 1.280,00 DM zugrunde. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages werden der Schriftform unterworfen. Weiter stellt der Vertrag fest, daß Nebenabreden nicht bestehen.

Nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis teilte die Beklagte dem Kläger für den Versorgungsfall eine monatliche Betriebsrente von 2.321,24 DM mit. Dabei ging sie von einem versorgungsfähigen Einkommen von 14.290,00 DM aus, indem sie Teile der dem Kläger zugeflossenen Tantiemen als Urlaubsgeld und "Teil eines 13. Monatseinkommens" im Sinne des § 5 Abs. 4 Satz 3 MBB-VO ansetzte. Diese Beträge berechnete sie anhand des tarifvertraglich vorgesehenen Prozentsatzes vom Monatsgehalt des Klägers (12.900,00 DM). Bei den jährlichen Steigerungssätzen ging die Beklagte von den in § 6 der MBB-Versorgungsordnung genannten aus. Sie nahm eine mögliche Betriebszugehörigkeit seit dem 1. März 1968, also von mehr als 30 Beschäftigungsjahren, an. Die Anlage 1 zur Versorgungsordnung wandte sie nicht an. Sie ermittelte hiernach eine erreichbare Vollrente bei einer Betriebstreue bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres iHv. 2.811,00 DM, die sie im Verhältnis der bis zum vorzeitigen Ausscheiden erreichten zur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Betriebszugehörigkeit, also auf 82,61 %, kürzte.



Mit seiner Klage hat der Kläger zunächst geltend gemacht, ihm werde im Versorgungsfall eine monatliche Betriebsrente von 3.083,60 DM zustehen. Im Laufe des Rechtsstreits erster Instanz hat er für sich dann eine Rentenanwartschaft iHv. 5.139,00 DM monatlich errechnet. Er hat geltend gemacht, die von der Beklagten vorgenommene zeitanteilige Kürzung der erreichbaren Vollrente sei ungerechtfertigt. Ihm müsse die von ihm erdiente Betriebsrente uneingeschränkt zugute kommen. Die Beklagte habe die vorzeitige Vertragsauflösung gewünscht. Für ihn sei Geschäftsgrundlage seines vorzeitigen Ausscheidens gewesen, daß er die volle betriebliche Altersversorgung ungekürzt erhalte. § 2 BetrAVG sei ihm weder bekannt gewesen, noch von der Beklagten bekanntgemacht worden. Darüber hinaus müsse die Beklagte bei seiner tatsächlichen Beschäftigungszeit seine Tätigkeit als freier Mitarbeiter mit berücksichtigen. Die Beklagte habe auch das falsche versorgungsfähige Einkommen zugrunde gelegt. Neben seinem letzten Monatsgehalt von 12.900,00 DM müssen auch noch die im Mai 1997 und November 1997 gezahlten Tantiemen iHv. 14.000,00 DM und 12.900,00 DM in voller Höhe berücksichtigt werden. Diese Leistungen seien ausdrücklich an Stelle des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes gezahlt worden. Berücksichtige man weiter 52,00 DM monatlich als vermögenswirksame Leistungen und Fahrtkostenzuschüsse mit einem Durchschnittsbetrag von 21,67 DM, ergebe sich ein zu berücksichtigendes durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 15.198,67 DM. Schließlich sei, so der Kläger, bei den jährlichen Steigerungssätzen und Höchstsätzen von der Anlage 1 zur MBB-Versorgungsordnung auszugehen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß ihm bei Zugrundelegung einer Beitragsbemessungsgrenze iHv. 8.200,00 DM eine unverfallbare Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen MBB-Altersversorgung iHv. monatlich 5.139,00 DM zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ihre Anwartschaftsberechnung verteidigt. Sie hat allerdings im Prozeß eingeräumt, daß sie dem Kläger tatsächlich eine monatliche Betriebsrente von 2.322,23 DM schulde. Ihre geringfügig abweichende Angabe beim vorzeitigen Ausscheiden des Klägers beruhe auf einem Rundungsfehler. Ansonsten sei der Betriebsrentenanspruch des Klägers aber richtig berechnet worden. Die Anrechnung der Beschäftigungszeit ab dem 1. März 1968 sei dem Kläger nur gewährt worden, um ihm das Erreichen des Höchstsatzes der betrieblichen Altersversorgung nach 30 Dienstjahren zu ermöglichen. Es sei ihm aber nicht zugesagt worden, daß er insgesamt so behandelt werde, als wäre er seit diesem



Zeitpunkt Mitarbeiter der Beklagten. Die Anlage 1 zur Versorgungsordnung sei deshalb unanwendbar. § 2 BetrAVG sei bei Abschluß des Aufhebungsvertrages nicht abbedungen worden. Die Versorgungsordnung beziehe sich auch nur auf Arbeitsverhältnisse, nicht auf freie Dienstverhältnisse, so daß lediglich die Beschäftigungszeit bis zum Ausscheiden am 30. November 1997 zu berücksichtigen sei. Tantiemen, Wegegelder und vermögenswirksame Leistungen seien bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung nicht zu berücksichtigen. Sie habe vielmehr die Regelungen der Versorgungsordnung hinsichtlich des tariflichen Urlaubsgeldes und des tariflichen Weihnachtsgeldes entsprechend auf den Kläger übertragen.

Das Arbeitsgericht hat eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft des Klägers iHv. monatlich 3.902,60 DM festgestellt und die Klage im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben die Beklagte Berufung und der Kläger Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil Erster Instanz auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Anschlußberufung des Klägers hat es zurückgewiesen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die von ihm erdiente Versorgungsanwartschaft beläuft sich nur auf die von der Beklagten im Rechtsstreit nach geringfügiger Richtigstellung anerkannten 2.322,23 DM monatlich. Den mit der Klage geltend gemachten darüber hinausgehenden Anspruch hat der Kläger nicht. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

A. Der Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig. Dies ergibt sich allerdings entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht unmittelbar aus der Auskunftspflicht des § 2 Abs. 6 BetrAVG. Diese Bestimmung gibt lediglich einen Leistungsanspruch darauf, daß der Arbeitgeber nach bestem Wissen und Gewissen Auskunft über die Höhe der bis zum vorzeitigen Ausscheiden erdienten Versorgungsanwartschaft erteilt (*BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 - BAGE 87, 249*). Aus § 2 Abs. 6 BetrAVG läßt sich allerdings mit hinreichender Deutlichkeit auf die grundlegende gesetzgeberische Wertung schließen, daß einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer wie dem Kläger auch schon vor Erreichen des Versorgungsfalles das nach § 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse zur Seite steht, die Höhe



der von ihm bis zum vorzeitigen Ausscheiden erdienten Versorgungsanwartschaft gerichtlich feststellen zu lassen.

B. Die Revision ist unbegründet, weil die Klage zu Recht abgewiesen worden ist. Die Beklagte hat die vom Kläger erreichte unverfallbare Versorgungsanwartschaft letztlich zutreffend mit 2.322,23 DM monatlich mitgeteilt. Ein darüber hinausgehender Versorgungsanspruch steht dem Kläger nicht zu.

Grundlage der vom Kläger erdienten Versorgungsanwartschaft ist die MBB-VO in der Fassung vom 30. Juni 1983, im Hinblick auf die Steigerungssätze für den die Beitragsbemessungsgrenze überschreitenden Teil des versorgungsfähigen Einkommens modifiziert durch § 10 Satz 2 des Anstellungsvertrages vom 26. November 1987. Auch in Ansehung des individuell vereinbarten § 13 des Anstellungsvertrages hat die Beklagte diese Versorgungsregelungen insgesamt zutreffend angewendet. Die Angriffe des Klägers gegen die entsprechenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts gehen fehl.

I. Für den Wert der Versorgungsanwartschaft des Klägers ist § 2 Abs. 1 BetrAVG maßgeblich. Der Kläger ist vor Erreichen der in § 7 Abs. 1 MBB-VO bestimmten festen Altersgrenze 65 mit einer Versorgungsanwartschaft ausgeschieden, die zu diesem Zeitpunkt nach § 1 Abs. 1 BetrAVG aF unverfallbar war. Die von ihm bei einer Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erreichbare Vollrente ist damit im Verhältnis der tatsächlich erreichten Beschäftigungszeit zur bis zur Altersgrenze erreichbaren Beschäftigungszeit anteilig zu kürzen.

1. Der Kläger ist vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden. Dies ist immer dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis wie im Falle des Klägers vor Erreichen eines Versorgungsfalles beendet wird. Dies allein löst die Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG aus, weil der Kläger mit der Beklagten keine von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichende günstigere Berechnung der von ihm erdienten Versorgungsanwartschaft vereinbart hat.

a) Die Vorstellung des Klägers, § 2 Abs. 1 BetrAVG sei deshalb unanwendbar, weil er die Versorgungsordnung, die dies in § 2 Abs. 2 noch einmal ausdrücklich anspricht, bei Vertragsschluß nicht gekannt habe und ihm auch die gesetzliche Bestimmung nicht bekannt gewesen sei, ist rechtsirrig. Der Kläger unterfiel als Arbeitnehmer auch ohne Gesetzeskenntnis dem Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes.



b) Daß § 2 BetrAVG auch dann Anwendung findet, wenn der Arbeitnehmer lieber betriebstreu geblieben wäre, als vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuschcheiden, ergibt sich ohne weiteres daraus, daß das Gesetz über den Grund des Ausscheidens schweigt. § 2 BetrAVG ist bei vorzeitigem Ausscheiden stets anzuwenden. Die Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG verstößt in einem solchen Fall entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen Treu und Glauben. Anderslautende Überlegungen, die vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes angestellt worden waren, hat der Gesetzgeber nicht aufgegriffen.

c) Der Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG ist auch nicht wegen einer abweichenden Vereinbarung bei Abschluß des Aufhebungsvertrages oder unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes wegen Verletzung der Fürsorgepflicht ausgeschlossen.

Der Aufhebungsvertrag zum 30. November 1997 hält lediglich die Betriebsrentenansprüche des Klägers aufrecht, die er bis dahin verdient hatte. Eine Verbesserung des Erdienten ist im Aufhebungsvertrag nicht vorgesehen. Selbst wenn der Kläger, wie er behauptet, bei den Vertragsverhandlungen mehrfach klargestellt haben sollte, für ihn sei Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrages gewesen, daß er wirtschaftlich bis zum Eintritt in den Vorruhestand abgesichert sei und daß ihm die Betriebsrente dann ungeschmälert zufließen müsse, würde dies keine einvernehmliche Regelung zur Abbedingung des § 2 Abs. 1 BetrAVG zur Folge haben. Eine von der Gesetzeslage abweichende vertragliche Vereinbarung kommt so nicht zustande. Im übrigen hat der Kläger die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages nicht in Abrede gestellt.

Der Kläger meint auch zu Unrecht, daß mit der Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG eine Schmälerung seiner Betriebsrente verbunden sei. Er erhält bei Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG genau die Betriebsrente ungeschmälert, die er bis zu seinem Ausscheiden verdient hatte.

Der Kläger beruft sich in diesem Zusammenhang auch zu Unrecht auf seine Tätigkeit als freier Mitarbeiter nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Entgegen seiner Auffassung war die Beklagte auch unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht nicht gehalten, ihn darauf hinzuweisen, daß er trotz weiterer Betriebstreue, nunmehr im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses, eine Schmälerung seiner Versorgungsansprüche zu vergegenwärtigen habe: Zum einen könnte es hier nur darum gehen, daß weitere Beschäftigungszeiten im Rahmen der tatsächlich erreichten Betriebszuge-



hörigkeitsdauer, also im Rahmen der ratierlichen Kürzung, zu berücksichtigen wären. Zum anderen hat der Kläger nach seinem Vortrag am selben Tag, an dem er den Aufhebungsvertrag schloß, auch den Vertrag über die freie Mitarbeit abgeschlossen. Dieses freie Mitarbeiterverhältnis ist in seiner Grundstruktur völlig anders angelegt als das vorherige Arbeitsverhältnis. Die MBB-VO ist auf freie Mitarbeiter nicht anzuwenden. Es wäre angesichts dessen Sache des Klägers als leitenden Angestellten gewesen, nicht nur die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung im Aufhebungsvertrag sicherzustellen, sondern zugleich im Vertrag über seine anschließende Tätigkeit als freier Mitarbeiter mit der Beklagten zu vereinbaren, daß seine Beschäftigungszeiten in diesem Rechtsverhältnis auch auf seinen Betriebsrentenanspruch anzurechnen sind. Dies ist nicht geschehen. Anders als sein ursprünglicher Anstellungsvertrag enthält der Vertrag über die freie Mitarbeit keinen Hinweis darauf, daß im Rahmen dieses Rechtsverhältnisses Betriebsrentenansprüche erworben werden können.

2. Die Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG führt zu dem von der Beklagten zugrunde gelegten Unverfallbarkeitsfaktor von $\frac{10.866}{13.153}$, also 82,61 %.

a) Die Beklagte hat hierbei, wie sie es auch schuldete, sowohl hinsichtlich der erreichten, als auch hinsichtlich der erreichbaren Betriebszugehörigkeitsdauer auf eine Beschäftigungszeit seit dem 1. März 1968 abgestellt. § 2 Abs. 1 BetrAVG ist eine Vorschrift, die für die Höhe der Firmenleistung Betriebliche Altersversorgung maßgeblich ist und deren Anwendungsergebnis von der Dauer der "Firmenzugehörigkeit" abhängt. Die Zusatzvereinbarung in § 13 des Anstellungsvertrages ist damit einschlägig und gebietet es, den Kläger in diesem Zusammenhang so zu behandeln, als wäre er am 1. März 1968 bei der Beklagten eingetreten.

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht anders als das Arbeitsgericht von dem von der Beklagten ermittelten Unverfallbarkeitsfaktor von 82,61 % ausgegangen. Der Kläger ist dem in der Revisionsbegründung auch nicht entgegengetreten. Das Arbeitsgericht war zu dem unzutreffenden Unverfallbarkeitsfaktor 83,3 % gekommen, weil es nicht nur die tatsächliche und zugerechnete Beschäftigungszeit als erreichte Betriebszugehörigkeit berücksichtigt hatte, sondern darüber hinaus auch § 4 Abs. 4 Satz 2 MBB-VO angewandt und so die tatsächliche Beschäftigungszeit von etwas weniger als dreißig Jahren auf glatte dreißig Jahre aufgerundet hatte. Die Beklagte hat zu Recht darauf hingewiesen, daß § 4 Abs. 4 Satz 2 MBB-VO nur für die Berechnung der Voll-



rente nach § 6 MBB-VO gilt und nicht die Unverfallbarkeitsregeln des § 2 Abs. 1 BetrAVG modifiziert.

c) Der Unverfallbarkeitsfaktor ist nicht zu beanstanden, soweit er nur von einer tatsächlichen Beschäftigungszeit bis zum 30. November 1997 ausgeht und die Zeit der freien Mitarbeit bis zum 30. August 1999 nicht berücksichtigt. Der Kläger beruft sich zu Unrecht auf § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG. Nach dieser Bestimmung hätte das Betriebsrentengesetz zwar im fraglichen Zeitraum grundsätzlich auch für den Kläger gelten können. Er hat in dieser Zeit für ein ihm nicht gehörendes Unternehmen gearbeitet. Ihm waren aber aus Anlaß dieser Tätigkeit keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden. Der Kläger hatte nur eine Versorgungszusage als leitender Angestellter der Beklagten. Sie beruhte auf dem Anstellungsvertrag iVm. der MBB-VO. Dieses Rechtsverhältnis endete am 30. November 1997. Danach begann eine neue Rechtsbeziehung, in der dem Kläger eine neue Versorgungszusage hätte erteilt werden können, für das aber auch hätte vereinbart werden können, daß die bisherige Versorgungszusage weitergelten soll. Beides ist bei den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag und die anschließende Weiterbeschäftigung des Klägers als freier Mitarbeiter nicht geschehen. Ohne eine solche vertragliche Grundlage hat das anwartschaftsbegründende Beschäftigungsverhältnis des Klägers als leitender Angestellter mit der Aufhebung dieses Vertrages geendet. Nur die Zeit bis dahin, bis zum 30. November 1997, ist bei der Ermittlung des Unverfallbarkeitsfaktors zu berücksichtigen.

II. Der nach alledem richtig zugrunde gelegte Unverfallbarkeitsfaktor 82,61 % ist mit der vom Kläger bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erreichbaren Vollrente zu multiplizieren. Ihre Höhe ist abhängig vom versorgungsfähigen Einkommen des Klägers und dem ihm hiervon als betriebliche Altersversorgung zustehenden Prozentsatz.

1. Da der Kläger bei einem "für die Höhe" der "Firmenleistung" Betriebliche Altersversorgung nach § 13 des Anstellungsvertrages zu berücksichtigenden Eintrittsdatum 1. März 1968 bis zum Erreichen der festen Altersgrenze im März 2004 in jedem Fall mehr als dreißig Jahre zurückgelegt hätte, hätte ihm der versprochene Höchstsatz zugestanden. Er beläuft sich auf der Grundlage von § 6 MBB-VO iVm. § 10 des Anstellungsvertrages für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens bis zu der am 30. November 1997 geltenden Beitragsbemessungsgrenze auf 12 % und für den darüber hinausgehenden Teil auf 30 %. Hiervon ist die Beklagte ausgegangen.



Der Kläger verlangt zu Unrecht, daß zu seinen Gunsten die Anlage 1 zur MBB-VO angewendet wird, aus der sich für ihn unter Berücksichtigung des Anstellungsvertrages eine erreichbare Betriebsrente von 20 % des versorgungsfähigen Entgelts bis zur Beitragsbemessungsgrenze und 50 % des darüber hinausgehenden Betrages ergäbe. Dies hat das Landesarbeitsgericht durch Auslegung der MBB-VO und des Anstellungsvertrages des Klägers ermittelt, ohne daß dem durchgreifende Bedenken entgegenstünden.

a) Nach dem Wortlaut der MBB-VO ist deren Anlage 1 auf den Versorgungsanspruch des Klägers nicht anwendbar. Voraussetzung hierfür wäre nach § 18 Abs. 2 MBB-VO, daß der Kläger am 31. Dezember 1982 bereits Begünstigter der Versorgungskasse der M-B-B GmbH eV gewesen oder zumindest nach einer früheren Beschäftigung bei MBB nach diesem Zeitpunkt in das Unternehmen zurückgekehrt und ihm für diesen Fall die Anwendung einer früheren Fassung der MBB-VO zugesagt worden wäre. Beide Alternativen liegen nicht vor.

Der Kläger kann auch entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht unabhängig von den Regelungen der MBB-VO nach § 613 a BGB verlangen, so behandelt zu werden, als wäre er schon am 31. Dezember 1982, als er noch für den früheren Betriebsinhaber tätig war, Begünstigter der Unterstützungskasse gewesen. § 613 a BGB sichert den Bestand des Arbeitsverhältnisses und dessen Kontinuität, verpflichtet den Arbeitgeber aber nicht einmal, bei der Berechnung der Versorgungsleistungen auf Grund einer eigenen Versorgungszusage solche Beschäftigungszeiten anzurechnen, die von ihm übernommene Arbeitnehmer bei einem früheren Betriebsübernehmer zurückgelegt haben. Solche Beschäftigungszeiten können nur kraft Gesetzes zur Unverfallbarkeit der beim Erwerber erworbenen Versorgungsanswartschaft führen (*zuletzt BAG 24. Juli 2001 - 3 AZR 660/00 - AP BetrAVG § 1 Betriebsveräußerung Nr. 18 = EzA BGB § 613 a Nr. 204, zu II 4 der Gründe mwN*). Der übernehmende Arbeitgeber ist erst recht nicht verpflichtet, übernommene Arbeitnehmer im Rahmen seiner Versorgungsordnung insgesamt so zu behandeln, als wären sie seit Beginn ihrer Beschäftigung im übernommenen Betrieb für ihn tätig gewesen.

§ 16 Satz 1 MBB-VO bestimmt denn auch eindeutig, daß die Versorgungsordnung auf Arbeitnehmer wie den Kläger mit der Maßgabe angewendet werden soll, daß als Beginn der Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer frühestens der Zeitpunkt des "Zusammenschlusses", also des Betriebsüberganges, angenommen wird. Dies war beim Kläger der 30. Juni 1983.



b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß sich aus der individualvertraglich, in Ergänzung des Formularvertrages, zustande gekommenen sonstigen Vereinbarung in § 13 des Anstellungsvertrages keine Zusage darauf entnehmen läßt, der Kläger werde betriebsrentenrechtlich insgesamt so behandelt, als wäre er bereits seit dem 1. März 1968, und damit auch am 31. Dezember 1982, Begünstigter der Unterstützungskasse gewesen.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat nach umfangreicher und zutreffender Darstellung der wesentlichen Regeln für die Auslegung von Individualverträgen ausgeführt, die vertragliche Vereinbarung in § 13 des Anstellungsvertrages greife die aus der MBB-VO erkennbare Differenzierung zwischen Berechnungsregeln und Bestimmungen zum Geltungsbereich durch Festlegung eines Stichtags auf. Dieser Unterschied werde auch ausdrücklich in der allgemeinen Information vom 28. Juni 1983 für die übernommenen Mitarbeiter genannt. § 13 des Anstellungsvertrages läge lediglich ein Eintrittsdatum fest, das für die Höhe aller Firmenleistungen gelten solle, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen und modifiziere so § 16 MBB-VO zugunsten des Klägers. Die Stichtagsregelung in § 18 Abs. 2 MBB-VO werde dadurch aber nicht modifiziert.

bb) Die Vereinbarung in § 13 des Anstellungsvertrages ist eine nichttypische Individualvereinbarung, deren Auslegung nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Der Senat kann nur überprüfen, ob die Auslegung des Landesarbeitsgerichts allgemeine Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstößt oder wesentlichen Auslegungstoff unberücksichtigt gelassen hat (*ständige Rechtsprechung vgl. nur BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 129 mwN; GERMELMANN/MATTHES/PRÜTTING/MÜLLER-GLÖGE ArbGG 4. Aufl. § 73 Rn. 16 mwN*). Dies beruht darauf, daß die Tatsachenfeststellung, die Feststellung des rechtsgeschäftlichen Willens der Individualvertragsparteien, Sache der Tatsachengerichte ist. Sie kann in der Revisionsinstanz nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht bei der Tatsachenfeststellung gegen die genannten, bei dieser Feststellung zu beachtenden Rechtsregeln verstoßen hat.

Dies macht der Kläger nicht konkret geltend. Er stellt lediglich sein Auslegungsergebnis an die Stelle des vom Landesarbeitsgerichts gefundenen. Er meint, aus dem Fehlen des Wortes "nur" in § 13 des Anstellungsvertrages folge, daß die Beklagte versprochen habe, ihn in jeder Hinsicht so zu behandeln, als ob er schon seit dem



1. März 1968 dem Betrieb angehört habe und deshalb auch am 31. Dezember 1982 Begünstigter der Versorgungskasse gewesen sei. Im übrigen rügt der Kläger nur die Verwertung des vier Jahre vor dem Abschluß des Anstellungsvertrages und seines § 13 zustande gekommenen allgemeinen Hinweisschreibens an alle übernommenen Mitarbeiter und die vom Landesarbeitsgericht ergänzend herangezogene Überlegung, schließlich sei der Kläger selbst zunächst von der Nichtanwendbarkeit der Anlage 1 ausgegangen; er habe die Betriebsrentenberechnung nie durchschaut und sei demgemäß auch nie davon ausgegangen, daß ihm nur eine auf 12 % des versorgungsfähigen Einkommens begrenzte Altersversorgung zustehe.

cc) Auf diese Einwände kommt es im Ergebnis nicht an. Die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht hält sich an die allgemeinen Auslegungsregeln, ist vom Auslegungstoff gedeckt; sie ist plausibel und ohne weiteres nachvollziehbar. Anlaß für die Anwendung der vom Kläger hilfsweise angezogenen Unklarheitenregel besteht nicht. Auf die vom Landesarbeitsgericht angezogenen Hilfstatsachen - Umfang der ursprünglichen Klageforderung, allgemeines Hinweisschreiben - kommt es nicht an.

Es steht in Übereinstimmung mit Wortlaut und Sinn der Vereinbarung in § 13 des Anstellungsvertrages und der Bestimmung des § 18 MBB-VO, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, es werde im Anstellungsvertrag nicht umfassend festgelegt, daß der Kläger so behandelt werden soll, als wäre er seit dem festgelegten Eintrittsdatum bei der Beklagten beschäftigt: Hierfür hätte vielleicht der erste Satz der Sondervereinbarung allein sprechen können. Die Parteien haben aber nicht vereinbart, daß der Kläger hinsichtlich aller Firmenleistungen so behandelt werden soll, als sei er seit dem 1. März 1968 Mitarbeiter der Beklagten gewesen. Satz 2 der Vereinbarung bestimmt vielmehr nur, daß dieses Eintrittsdatum für die Höhe aller Firmenleistungen maßgeblich sein soll, soweit diese von der Dauer der Firmenzugehörigkeit abhängen.

Die Anwendbarkeit der Anlage 1 und der dort höher festgelegten Steigerungssätze hängt aber nicht von der Dauer der Firmenzugehörigkeit, sondern ausschließlich davon ab, ob der Betreffende zu einem bestimmten Stichtag Begünstigter der Unterstützungskasse war. Es handelt sich um eine Regelung zur Besitzstandswahrung für Arbeitnehmer, die während ihrer Tätigkeit für die Beklagte Anlaß hatten, auf den Bestand einer günstigeren Versorgungsregelung als der MBB-VO vom 30. Juni 1983 zu vertrauen. Hierzu zählte der Kläger nicht, dessen Vertrag auch keine einschlägige Festlegung trifft. Es spricht deshalb alles für die Richtigkeit der Annahme des Landesarbeitsgerichts, § 13 modifiziere nur die Berechnungsregeln der §§ 6 und 16 MBB-VO,



nicht die von der Beschäftigungsdauer unabhängige Regelung des § 18 zur Geltungsbereichsregel der MBB-VO. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Die Beklagte und mit ihr das Landesarbeitsgericht ist schließlich auch vom zutreffenden versorgungsfähigen Einkommen ausgegangen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, Fahrtkostenzuschüsse und vermögenswirksame Leistungen, die der Kläger eingerechnet haben wolle, seien nicht zu berücksichtigen. Dem ist der Kläger in der Revisionsinstanz nicht mehr entgegengetreten. Wie sich auch aus § 5 Abs. 4 Satz 1 MBB-VO ergibt, der entsprechend auch für den Kläger anwendbar ist, ist das versorgungsfähige Einkommen nur das auf die Arbeitsleistung selbst bezogene laufende Entgelt. Fahrtkostenzuschüsse und Zuschüsse des Arbeitgebers zur Vermögensbildung des Arbeitnehmers gehören nicht hierzu.

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Berücksichtigung eines fiktiven Urlaubsgeldes und eines Teils eines 13. Monatseinkommens anstelle der tatsächlich zugewendeten Tantiemen mit dem Fehlen einer einschlägigen Bestimmung in der MBB-VO gerechtfertigt. Dem ist der Kläger unter Hinweis auf seinen wiederholten Vortrag entgegengetreten, die an ihn gezahlten Tantiemen seien anstelle der in der MBB-VO genannten Vergütungsbestandteile gezahlte Teile seiner Bruttojahresvergütung geleistet worden. Auch dem ist nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat auch insoweit zutreffend entschieden. Die Versorgungsordnung stellt in § 5 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 nicht auf die Jahresvergütung oder einen Teil von ihr als versorgungsfähiges Einkommen, sondern auf das durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ab, also auf den Durchschnitt der in jedem Monat als Gegenleistung für seine Arbeit gezahlten Vergütung. Leistungen, die nur zweimal in einem Jahr angefallen sind, gehören nicht hierher.

Auch § 5 Abs. 4 Satz 3 MBB-VO ist keine geeignete Grundlage für eine (volle) Berücksichtigung der an den Kläger geflossenen Tantiemen. Diese Bestimmung ist auf den Kläger als leitenden Angestellten, der nicht nach Tarifvertrag vergütet wurde, nicht unmittelbar anwendbar. Die Beklagte hat sie derart entsprechend berücksichtigt, daß sie die Prozentsätze, die für die in § 5 Abs. 4 genannten Sonderzahlungen im Tarifvertrag festgelegt worden sind, auf das außertarifliche Festgehalt des Klägers angewendet und die sich daraus ergebenden Beträge anteilig berücksichtigt hat. Es kann dahin stehen, ob die Beklagte hierzu verpflichtet war. Hierfür spricht einiges. Die Beklagte mußte die vollen Tantiemen bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens



aber selbst dann nicht berücksichtigen, wenn der Kläger sie als eine Art ergebnisbezogenes Urlaubsgeld und 13. Monatsgehalt erhalten haben sollte. Die Versorgungsordnung erklärt nicht die als Urlaubsgeld und Teil eines 13. Monatsgehalts tatsächlich zugeflossenen Gelder für berücksichtigungsfähig. Nur das tarifvertraglich Geschuldete soll zur Steigerung des Betriebsrentenanspruchs führen. Übertarifliche Zahlungen von Urlaubsgeld und einem Teil des 13. Monatsgehalts sollen unberücksichtigt bleiben. Nichts anderes kann bei einer entsprechenden Anwendung des § 5 Abs. 4 Satz 3 MBB-VO für das gelten, was über den vom Tarifvertrag vorgesehenen Teil der regelmäßigen außertariflichen Vergütung hinausgeht.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Oberhofer

Furchtbar



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)