

Aktenzeichen: 3 AZR 213/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 12. März 1985

- 3 AZR 213/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. April 1982

Offenbach - 3 Ca 508/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 26. November 1982

Frankfurt/Main - 6 Sa 810/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines individuellen Pensionsvertrages

Gesetz: BGB §§ 133, 157, § 242 Ruhegehalt; ZPO §§ 550, 561 Abs. 2;
BetrAVG §§ 1; 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 213/83

6 Sa 810/82 Frankfurt/Main

Verkündet am
12. März 1985

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 1985 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Dr. Hromadka für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main)
vom 26. November 1982 - 6 Sa 810/82 - wird
zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger wegen seines vorzeitigen Ausscheidens eine Kürzung seines betrieblichen Ruhegeldes hinnehmen muß.

Der Kläger ist am 18. Februar 1925 geboren. Er stand seit dem 1. November 1949 in den Diensten der Beklagten, zuletzt als leitender Angestellter mit einem Bruttogehalt von 6.097,-- DM monatlich. Zum 31. März 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen, weil sie ihre vom Kläger geleitete Betriebsstätte in Obertshausen schließen wollte. Am 28. März 1980 vereinbarte sie mit ihrem Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Für den Verlust seines Arbeitsplatzes erhielt der Kläger entsprechend den Regelungen des Sozialplans eine Abfindung von 100.000,-- DM.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern über einen Verein Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Mit dem Kläger sowie einigen wenigen weiteren herausgehobenen Mitarbeitern bestehen individuelle Pensionsverträge.

Der mit dem Kläger am 29. November 1973 abgeschlossene Pensionsvertrag sieht unter anderem vor:

§ 1

Altersversorgung (Art der ordentlichen Leistungen)

- (1) Die L -Werke GmbH gewähren Herrn W unter den nachstehenden Bedingungen bei Alter oder Invalidität ein Ruhegeld, im Todesfall den Hinterbliebenen Witwen- und Waisengelder (Hinterbliebenenbezüge), sofern Herr W bei Erreichung der Altersgrenze oder im Falle der Invalidität noch in den Diensten der L -Werke GmbH steht.
- (2) Ruhegeld wird gewährt, wenn Herr W aus den Diensten der L -Werke GmbH ausscheidet, weil er
 - a) infolge Krankheit oder Unfall dauernd dienstunfähig wird oder
 - b) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
 - c) vorzeitig von der Geschäftsleitung in den Ruhestand versetzt wird oder
 - d) aufgrund einer sonstigen freiwilligen Vereinbarung zwischen den Parteien Anspruch auf Ruhegeld hat.

§ 2

(Berufsunfähigkeit)

- (1) ...
- (2) ...
- (3) Bei Ausscheiden aus den Diensten der L -Werke GmbH aus anderen als den in § 1 Abs. (2) a - d genannten Gründen besteht kein Anspruch auf Leistungen nach diesem Pensionsvertrag. Insbe-



sondere besteht auch dann kein Anspruch auf Leistungen nach dem Pensionsvertrag, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen den Vertrags-schließenden aufgrund einer Kündigung von Herrn W endet oder aufgrund einer fristlosen Kündigung der L -Werke GmbH aus wichtigem Grund.

- (4) Sollte aufgrund gesetzlicher Neuregelung ganz oder teilweise eine Unverfallbarkeit der hier vereinbarten Rechte gesetzlich verankert werden, dann sind die L -Werke GmbH berechtigt, diesen Vertrag mit der Maßgabe zu kündigen, daß eine Anpassung an die gesetzlichen Regelungen stattfindet, ohne daß die Gesellschaft über die Rückstellungen für diesen Vertrag hinaus belastet wird.

§ 3

- (1) Das Ruhegehalt von Herrn W beträgt $33 \frac{1}{3} \%$ des letzten Brutto-Monatsgehaltes. Tantiemen, Urlaubsgelder, Weihnachtsgeldern und andere Sonderzuwendungen werden nicht eingerechnet. Erfolgt das Ausscheiden wegen Berufsunfähigkeit oder aufgrund einer freiwilligen Vereinbarung zwischen den Parteien vor dem 65. Lebensjahr, dann bleibt es bei der hier vereinbarten Höhe der Pension von $33 \frac{1}{3} \%$ des letzten Brutto-Monatsgehaltes.

Mit Schreiben vom 22. Juni 1981 teilte die Beklagte dem Kläger mit, bei Vollendung des 65. Lebensjahres (28. Februar 1990) würde das Ruhegehalt ein Drittel der letzten Bruttobezüge, also 2.032,33 DM betragen. Dieser Anspruch werde im Verhältnis der tatsächlich erbrachten zu der erreichbaren Dienstzeit, also auf 1.586,31 DM brutto gekürzt. Hiermit ist der Kläger nicht einverstanden.

Er hat die Auffassung vertreten, § 3 Abs. 1 seines Pensionsvertrages sehe eine günstigere Regelung als § 2 Abs. 1 BetrAVG vor. Sein Vertrag garantiere ihm ein Drittel des letzten Monatsgehalts. Die ungekürzte Zahlung sei auch für den Fall vereinbart, daß sein Arbeitsverhältnis wegen Betriebsstillegung vorzeitig ende. Die Entlassung aufgrund der betriebsbedingten



Kündigung sei dem im Pensionsvertrag genannten Ausscheiden "aufgrund freiwilliger Vereinbarung" gleichzustellen. Das zeige sich vor allem an der engen Verbindung der Regelungen in § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 des Pensionsvertrages. Der Fall der Betriebsstillegung sei bei Abschluß des Vertrages nicht bedacht worden. Der Pensionsvertrag sei daher insoweit lückenhaft. Da die Beklagte mit der Ruhegeldzusage seine Betriebstreue habe belohnen und ihn weiter an den Betrieb habe binden wollen, müsse angenommen werden, daß auch bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Betriebsstillegung sein volles Ruhegehalt garantiert sein sollte, zumal jede, sogar die selbstverschuldete, Berufsunfähigkeit dazu ausgereicht habe. Überdies verstoße die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da sie anderen vorzeitig ausgeschiedenen Mitarbeitern die Betriebsrente nicht zeitanteilig gekürzt habe. Aus der Zusage der Beklagten folge weiter, daß auch dann keine Kürzung erfolgen dürfe, wenn er das vorzeitige Ruhegeld in Anspruch nehme.

Der Kläger hat beantragt,

- a) festzustellen, daß er bei Eintritt des Versicherungsfalles nach § 1 Abs. 2 des Pensionsvertrages vom 29.11.1973 einen Anspruch auf Betriebsrente in Höhe von 2.032,33 DM pro Monat habe,
- b) - vorsorglich für den Fall, daß der Antrag zu a) begründet ist - weiter festzustellen, daß ihm Leistungen aus dem Pensionsvertrag gemäß Antrag zu 1) auch dann -ungekürzt- zu gewähren seien, wenn er das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nehme.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

sich auf den nach ihrer Meinung eindeutigen Wortlaut des § 3 Abs. 1 des Pensionsvertrages bezogen. Nur für die Fälle der Berufsunfähigkeit oder der freiwilligen Vereinbarung sei die volle Höhe der Pension zugesagt. Selbst dem Grunde nach habe man die Zahlung einer Betriebsrente für den Fall der betriebsbedingten Kündigung nicht erwogen. Erst durch das Betriebsrentengesetz sei die Anwartschaft des Klägers unverfallbar geworden. Mithin könne sich die Regelung der Höhe der Betriebsrente in § 3 des Pensionsvertrages gar nicht auf den Fall der betriebsbedingten Kündigung beziehen. Die Gleichbehandlungspflicht sei nicht verletzt. Auch die vom Kläger genannten Mitarbeiter hätten nur anteilig gekürzte Leistungen erhalten. Die Kürzung sei weder unbillig noch verstoße sie gegen einen Vertrauensstatbestand. Nach dem Vertrag habe der Kläger überhaupt keine betriebliche Ruhegeldleistung erwarten können. Umsoweniger könne er aufgrund der Verbesserungen durch das Betriebsrentengesetz mit Leistungen in einer garantierten Höhe rechnen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte ist berechtigt, die Betriebsrente des Klägers zeitanteilig zu kürzen (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). Eine weitergehende Zusage enthält der Pensionsvertrag vom 29. November 1973 nicht.



1. Dem Berufungsgericht ist darin beizupflichten, daß dem Kläger nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages ein Anspruch auf ein ungekürztes Ruhegeld nicht zusteht. Nach dieser Vorschrift wird die Pension in Höhe eines Drittels des letzten Brutto-Monatsgehaltes gezahlt, wenn der Kläger vor Vollendung des 65. Lebensjahres vorzeitig ausscheidet und das Ausscheiden auf Berufsunfähigkeit oder einer freiwilligen Vereinbarung beruht. Der Kläger ist aus keinem dieser Gründe ausgeschieden. Das stellt auch die Revision nicht in Abrede.

2. Gemäß §§ 133, 157 BGB ist bei der Auslegung von Verträgen nicht am Wortlaut zu haften, sondern der wirkliche Wille der Parteien zu erforschen. Auch diese Prüfung führt jedoch nicht zu dem vom Kläger erstrebten Ergebnis.

a) Der Senat ist befugt, die Versorgungszusage der Beklagten selbst auszulegen. Entgegen der Ansicht der Beklagten können auch individuelle, auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis zugeschnittene Verträge vom Revisionsgericht ausgelegt werden, wenn hierzu keine weiteren Tatsachenfeststellungen mehr notwendig sind.

Richtig ist, daß sich bei der Auslegung von Parteierklärungen vielfach die Tatsachenfeststellungen und deren Beurteilung zu einem einheitlichen Denkvorgang verbinden. Die gebotene Ermittlung des wirklichen Willens kann sich häufig nicht auf die Deutung des Wortlauts oder des Sinnes der Erklärung beschränken, sondern macht oft Feststellungen notwendig, die auf tatsächlichem Gebiet liegen. Deshalb hat die Rechtsprechung der Revisionsge-

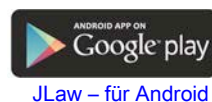


richte eine Nachprüfung der Auslegung nichttypischer Verträge darauf beschränkt, ob die Auslegung des Tatsachengerichts auf einem Verstoß gegen die Denkgesetze oder Erfahrungsgrundsätze oder auf der Nichtberücksichtigung wesentlicher Umstände beruht und damit gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln selbst verstößt (statt aller: BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß, zu 1 der Gründe m.w.N.). Es besteht jedoch keine Notwendigkeit, weitere Feststellungen tatsächlicher Art zu treffen, wenn bereits der gesamte Auslegungstoff vorliegt. Das ist insbesondere der Fall, wenn sich die vertraglichen Abmachungen der Parteien vollständig aus Urkunden ergeben, ohne daß zu deren Auslegung auf sonstige Begleitumstände zurückgegriffen werden muß. Liegen die Urkunden dem Revisionsgericht vollständig vor, so ist es nicht gehindert, die Erklärungen der Parteien, gegebenenfalls anders als das Berufungsgericht, selbst auszulegen (BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO, Bl. 3; BAG Urteil vom 21. November 1958 - 1 AZR 107/58 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation, zu III 1 der Gründe).

b) Das Berufungsgericht hat ausgeführt, ein Vergleich der vertraglich vorgesehenen Unverfallbarkeitsregelung in § 1 Abs. 2 Buchst. a) bis d) mit § 3 Abs. 1 des Pensionsvertrages zeige, daß die Parteien nur für die beiden ausdrücklich genannten Fälle der Berufsunfähigkeit und der Auflösungsvereinbarung ein Ruhegehalt in Höhe eines Drittels des letzten Aktivengehalts garantieren wollten. Das folge auch aus den Bestimmungen in § 2 Abs. 3



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



und Abs. 4 des Pensionsvertrages. Einerseits stimmten die vertraglichen Regelungen über die Unverfallbarkeit und über die Höhe des betrieblichen Ruhegeldes nicht voll überein. Andererseits hätten die Parteien eine über den Vertrag hinausgehende gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit durchaus erwartet und für diesen Fall eine Vertragsanpassung vorgesehen, zugleich aber keineswegs die Garantie des § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages über die dort genannten Tatbestände hinaus auf sonstige Fälle einer gesetzlich begründeten Unverfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden ausgedehnt. Diese Auffassung hält einer Überprüfung stand:

Die Parteien haben in § 1 Abs. 2 des Vertrages eine Unverfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden nur bei einer besonderen Ergänzungsvereinbarung, bei dauernder Dienstunfähigkeit und vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand vorgesehen. Dann aber kann auch eine Garantie der Höhe des Ruhegeldes nur in diesen Fällen der vertraglich zugesagten Unverfallbarkeit in Betracht kommen. Da das vorzeitige Ausscheiden infolge einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses vertraglich nicht die Unverfallbarkeit auslösen sollte, war auch für diesen Fall nicht die Anwartschaft in Höhe eines Drittels des letzten Aktivengehalts garantiert.

c) Der Revision ist einzuräumen, daß die Unverfallbarkeitszusage für den Fall der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand (§ 1 Abs. 2 Buchst. c) des Pensionsvertrages) auch eine betriebsbedingte Kündigung umfassen kann. Eine Ruhestandsregelung im Sinne des Rechts der gesetzlichen Sozialversicherung kann da-



mit indes nicht gemeint sein. Die Beklagte konnte einseitig oder einvernehmlich das Arbeitsverhältnis des Klägers auflösen, aber nicht seinen Ruhestand herbeiführen. Es liegt nahe anzunehmen, daß die Klausel auf die bei leitenden Angestellten häufig anzutreffende arbeitsvertragliche Regelung Bezug nimmt, die vorsieht, daß der leitende Angestellte bei Vollendung des 60. Lebensjahres vorzeitig unter Aufrechterhaltung der Ruhegeldzusage in den Ruhestand versetzt werden kann. So gesehen gibt auch die Vorschrift des § 3 des Pensionsvertrages, daß bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses die volle Höhe des Ruhegeldes erhalten bleibt, einen Sinn. Stünde nicht die Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages in einem inhaltlichen Bezug zu § 1 Abs. 2 Buchst. c) des Pensionsvertrages, so wäre es wenig einsichtig, warum zwar bei einem förmlichen Vertrag die volle Höhe der Pension garantiert sein soll, nicht aber bei einer einvernehmlich ausgesprochenen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen. Der Kläger erfüllt aber die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 2 Buchst. c) nicht. Sein Arbeitsverhältnis ist bereits in einem Alter von 56 Jahren aufgelöst worden, und zwar ersichtlich nicht mit dem Ziel seiner Versetzung in den Ruhestand, sondern allein mit Rücksicht auf die erfolgte Betriebsstillegung.

d) Ferner kann der Revision nicht gefolgt werden, soweit sie aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des Pensionsvertrages eine Zusage der ungekürzten Ruhegeldzahlung herleiten will. Die Revision meint, § 2 Abs. 3 Satz 2 des Pensionsvertrages zeige, daß nur dann kein Anspruch auf Leistungen nach dem Pensionsver-



trag bestehen solle, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung des Klägers oder einer fristlosen Kündigung der Beklagten aus wichtigem Grund beendet werde. Das trifft nicht zu. Nach dem insoweit eindeutigen Satz 1 der Vorschrift soll kein Ruhegeldanspruch bestehen, wenn der Kläger aus anderen als den in § 1 Abs. 2 Buchst. a) bis d) genannten Gründen ausscheidet. Die Regelung in § 2 Abs. 3 Satz 2 des Pensionsvertrages hebt nur beispielhaft ("insbesondere") die Arbeitnehmerkündigung und die fristlose Arbeitgeberkündigung als Erlöschensgründe hervor. Der Vertragsinhalt würde in sein Gegenteil verändert, würde man aus der Klausel schließen, vertraglich sei die Unverfallbarkeit immer dann gewollt, wenn der bei Vertragsabschluß möglicherweise nicht vorausgesehene Fall der Betriebsstillegung eintrete.

Im übrigen läßt sich entgegen der Auffassung der Revision eine Gleichstellung von betriebsbedingter Kündigung, Berufsunfähigkeit und vertraglicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mit dem allgemeinen Hinweis begründen, die Interessenlage sei die gleiche; ebenso wie bei einer schicksalhaften Berufsunfähigkeit verliere der Kläger bei einer Betriebsstillegung ohne sein Verschulden den Arbeitsplatz und die Chance, sich die Betriebsrente noch in voller Höhe zu verdienen. Die Interessenlage stimmt gerade nicht überein, wenn einerseits das Arbeitsverhältnis vertraglich mit dem Ziel der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand aufgelöst wird (§ 3 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 Buchst. c) des Pensionsvertrages) bzw. Berufsunfähigkeit eintritt (§ 3 Abs. 1 i.V.m. § 1 Abs. 2 Buchst. a) des Pensionsvertrages) oder aber andererseits eine Kündigung aus sonstigen



Gründen ausgesprochen wird.

3. Schließlich enthält der Pensionsvertrag auch keine Regelungslücke in dem Sinne, daß eine ergänzende Vertragsauslegung zu dem Ergebnis führen müßte, dem Kläger sei die volle Höhe des Ruhegeldes zugesagt. Zutreffend hat das Berufungsgericht darauf hingewiesen, daß die Vertragsparteien eine gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit von Ruhegeldanwartschaften erwartet und für diesen Fall eine Vertragsanpassung vorgesehen haben (§ 2 Abs. 4 des Pensionsvertrages). Eine Erweiterung der Garantie der Höhe nach haben sie gleichwohl nicht vorgesehen, so daß die nicht vertraglich, sondern erst aufgrund des Betriebsrentengesetzes unverfallbare Rentenanwartschaft des Klägers allein nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zu berechnen, d.h. zeitanteilig zu kürzen ist. Es mag dahinstehen, ob den Parteien bei Abschluß des Pensionsvertrages die bereits mit Urteil des Senats vom 10. März 1972 eingeleitete Unverfallbarkeitsrechtsprechung bekannt war (BAG 24, 117 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Aus der Kenntnis dieser Rechtsprechung könnte der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung der ungekürzten Rente herleiten, da der Senat die Teilwertberechnung, die später Gesetz wurde, zu diesem Zeitpunkt jedenfalls bereits anerkannt hat (BAG, aaO, zu B I 2 der Gründe).

Schaub

Schneider

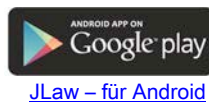
Griebeling

Kunze

Dr. Hromadka



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS