

Aktenzeichen: 3 AZR 215/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 04. Oktober 1994
- 3 AZR 215/94 -

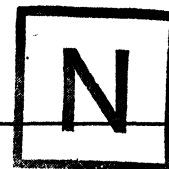
I. Arbeitsgericht
Augsburg

Urteil vom 16. September 1992
- 3 Ca 440/92 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 18. Januar 1994
- 6 Sa 977/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Zeitanteilige Kürzung einer unverfallbaren Anwartschaft

Gesetz:

BetrAVG § 2 Abs. 1; BGB §§ 133, 157; ZPO § 550, § 554 Abs. 3;
ArbGG § 72 Abs. 5

Leitsätze:

1. Bei der Auslegung einer einzelvertraglichen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung sind sowohl die Zusammenhänge zwischen dieser Vereinbarung und einer allgemein für das Unternehmen geltenden Versorgungsordnung als auch der Sprachgebrauch und die Systematik des Betriebsrentenrechts zu berücksichtigen. Danach wird der Begriff "Mindestrente" häufig nur den Versorgungsanspruch bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles meinen und nichts darüber besagen, ob die unverfallbare Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zeitanteilig zu berechnen ist, wie es § 2 Abs. 1 BetrAVG vorsieht.

2. Die Zusage einer von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichenden Berechnung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft (Verzicht auf zeitanteilige Kürzung) kann in der Regel nur dann angenommen werden, wenn dies deutlich zum Ausdruck gebracht wurde (im Anschluß an das Urteil des Senats vom 12. März 1985 - 3 AZR 450/82 - AP Nr. 9 zu § 2 BetrAVG, zu II 3 b der Gründe).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 215/94

6 Sa 977/92 München

Verkündet am
4. Oktober 1994

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

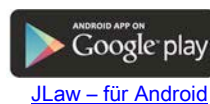
pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2
ZPO in der Sitzung vom 4. Oktober 1994 durch den Vorsitzenden

- 2 -



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



Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und Köhne für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Januar 1994 - 6 Sa 977/92 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg vom 16. September 1992 - 3 Ca 440/92 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und 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 über die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft des Klägers.

Der am 10. Mai 1942 geborene Kläger war vom 6. Juli 1967 bis 30. November 1991 Mitarbeiter des B -Konzerns, dem auch die Beklagte angehört. Am 21. Juni 1989 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, der u. a. folgende Vereinbarungen enthielt:

"...

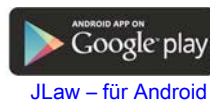
1. Tätigkeit und Stellung

1. Herr S steht seit dem 06.07.67 in den Diensten des Hauses B .

Er übernimmt zum 01.09.89 als Regionalleiter die 'Region Süd'. ...

...

4. Soweit sich Rechte aus der Betriebszugehörigkeit ableiten, gilt als Eintrittsdatum der 06.07.67, bezüglich der Altersversor-



gung der 06.07.67 und für die Teilnahme am Gewinnbeteiligungsmodell der 06.07.67.

...

7. Altersversorgung

1. Der Pensionsvertrag des Hauses B ist in der jeweils gültigen Fassung Teil dieses Vertrages, jedoch wird folgende Mindestrente vereinbart.
2. Herr S erwirbt für jedes volle Dienstjahr einen Pensionsanspruch von 0,8 % des pensionsfähigen Einkommens, höchstens jedoch 20 %. Pensionsfähiges Einkommen ist der Durchschnitt der tatsächlichen Jahresbezüge aus Festgehalt und Tantieme während der drei letzten vor Eintritt des Versorgungsfalls abgeschlossenen Geschäftsjahre, höchstens jedoch DM 400.000,-. Dienstzeiten und Einkommenssteigerungen nach Vollendung des 63. Lebensjahres werden nicht berücksichtigt.
3. Anspruch auf die ungeschmälerte Pension besteht frühestens nach dem Monat, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, jedoch nicht vor Beendigung dieses Vertrages.

..."

Nachdem die Parteien das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag vom 30. November 1991 einvernehmlich beendet hatten, bescheinigte die B Aktiengesellschaft dem Kläger am 24. Januar 1992, daß er "nach den Bestimmungen des B Pensionsvertrages in der Fassung vom 01.10.1984 ... eine zeitan- teilige, unverfallbare Pensionsanwartschaft in Höhe von monatlich DM 1.932,30" erhalte. Dieser Betrag beziehe sich auf einen Bezug des Altersruhegeldes im Monat nach Vollendung des 63. Lebensjahres.

Der Pensionsvertrag von September 1984 regelt in § 17 die "Unverfallbarkeit von Versorgungsleistungen". Diese Vorschrift lautet:



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



- "I. Firmenangehörige, die das 35. Lebensjahr vollendet haben und die entweder mindestens 10 Jahre im Besitz einer Pensionszusage sind oder die mindestens 12 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet haben und die mindestens 3 Jahre im Besitz einer Pensionszusage sind, behalten im Falle des Ausscheidens vor Eintritt des Versorgungsfalles eine unverfallbare Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach den Bestimmungen dieses Vertrages.
- II. Die aufgrund einer solchen Anwartschaft zu gewährende Rente berechnet sich zeitanteilig. Maßgebend ist das Verhältnis von tatsächlicher Dienstzeit zu möglicher Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.
- III. Der unverfallbare Teilanspruch auf Leistungen wegen Invalidität oder Tod vor Erreichen der Altersgrenze ist jedoch nicht höher als der Betrag, den der Firmenangehörige erhalten hätte, wenn der Versorgungsfall im Zeitpunkt seines Ausscheidens eingetreten wäre.
- IV. Firmenangehörige, die 30 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet und das 60. Lebensjahr vollendet haben, behalten ihre Anwartschaft auf die gesamte bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erdiente Rente, wenn sie infolge Kündigung seitens der Firma ausscheiden.
- V. Die in Abs. I und IV genannten Anwartschaften gelten jedoch nicht in den Fällen, in denen der Firmenangehörige aufgrund eigenen Verschuldens fristlos entlassen wurde."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, Nr. 7 des Arbeitsvertrages enthalte eine eigenständige Regelung auch für die Berechnung seiner unverfallbaren Versorgungsanwartschaft. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung weiche zugunsten des Arbeitnehmers von § 17 Abs. 2 des Pensionsvertrages ab und verdränge diese Vorschrift, so daß eine zeitanteilige Kürzung ausgeschlossen sei.



Zumindest belaufe sich die unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf 1.974,61 DM (= $25/38 \times 3.001,40$ DM).

Der Kläger hat sinngemäß beantragt

festzustellen, daß ihm gegen die Beklagte eine unverfallbare Pensionsanwartschaft in Höhe von monatlich 3.001,40 DM zusteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die dem Kläger zustehende unverfallbare Versorgungsanwartschaft sei in der Bescheinigung vom 24. Januar 1992 richtig berechnet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an.

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

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Die Beklagte hat in der Bescheinigung vom 24. Januar 1992 die unverfallbare Anwartschaft des Klägers richtig angegeben. Ihm steht keine höhere Versorgungsanwartschaft zu.

A. Entgegen der Ansicht des Klägers ist die Revision der Beklagten zulässig.



Der Kläger meint, die Revisionsbegründung genüge nicht den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG i.V.m. § 554 Abs. 3 ZPO. Nach § 554 Abs. 3 ZPO muß die Revisionsbegründung sowohl die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird (Revisionsanträge), als auch die Angabe der Revisionsgründe, wobei die verletzte Rechtsnorm zu bezeichnen ist. Die vorliegende Revisionsbegründung erfüllt diese Voraussetzungen.

Die Beklagte hat ausreichend angegeben, aus welchen Gründen sie das Berufungsurteil angreift. Sie hat sich mit dem Berufungsurteil näher auseinandergesetzt und im einzelnen dargelegt, weshalb ihrer Ansicht nach die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts fehlerhaft sei. § 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. a ZPO verlangt nicht, daß bestimmte Paragraphen genannt werden. Aus der Revisionsbegründung muß sich vielmehr zweifelsfrei ergeben, welche Rechtssätze nach Auffassung des Revisionsklägers verletzt sein sollen. Im vorliegenden Fall läßt sich aus der Revisionsbegründung entnehmen, daß die Verletzung der §§ 133, 157 BGB gerügt wird.

B. Die Revision der Beklagten hat auch in der Sache Erfolg. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die unverfallbare Versorgungsanwartschaft des Klägers richtig berechnet.

I. Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 des Pensionsvertrages wird die unverfallbare Anwartschaft des Arbeitnehmers im Falle seines Aus-



scheidens vor Eintritt des Versorgungsfalles zeitanteilig berechnet. Dabei ist nach § 17 Abs. 2 Satz 2 des Pensionsvertrages das Verhältnis von tatsächlicher Dienstzeit zu möglicher Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres maßgebend. Diese Bestimmung des Pensionsvertrages lehnt sich an § 2 Abs. 1 BetrAVG an. Nach § 17 Abs. 4 des Pensionsvertrages unterbleibt eine zeitanteilige Berechnung der Versorgungsanwartschaft nur bei "Firmenangehörigen, die 30 anrechnungsfähige Dienstjahre abgeleistet und das 60. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie infolge Kündigung seitens der Firma ausscheiden". Lediglich diese Arbeitnehmer "behalten ihre Anwartschaft auf die gesamte bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erdiente Rente". Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen dieser Ausnahmegvorschrift nicht.

II. Der Nr. 7 des Arbeitsvertrages läßt sich nicht entnehmen, daß bei einem Ausscheiden des Klägers vor Eintritt des Versorgungsfalles eine zeitanteilige Kürzung der ihm ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Versorgungsleistung unterbleiben soll. Die Zusage einer von § 2 Abs. 1 BetrAVG und von § 17 Abs. 2 der Pensionsordnung abweichenden Berechnung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft hätte deutlich zum Ausdruck gebracht werden müssen (vgl. BAG Urteil vom 12. März 1985 - 3 AZR 450/82 - AP Nr. 9 zu § 2 BetrAVG, zu II 3 b der Gründe). Dies ist nicht geschehen.

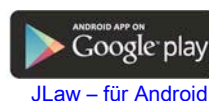
1. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei Nr. 7 des Arbeitsvertrages um eine typische Vereinbarung der dem B Konzern angehörenden Gesellschaften mit ihren leitenden Angestellten oder um eine nichttypische Einzelvereinbarung handelt.



Nichttypische Vereinbarungen kann das Revisionsgericht zwar nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln, Erfahrungssätze oder Denkgesetze verletzt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat (vgl. u. a. BAGE 55, 309, 314 = AP Nr. 13 zu § 74 c HGB, zu I der Gründe; BAGE 57, 256, 265 = AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 14. August 1991 - 4 AZR 25/91 - AP Nr. 159 zu §§ 22, 23 BAT 1975, zu II 5 a der Gründe; BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP Nr. 63 zu § 74 HGB, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 269/92 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag, zu B I 1 der Gründe; BAG Urteil vom 30. März 1994 - 10 AZR 285/93 -, n.v., zu II 1 der Gründe). Aber auch dieser eingeschränkten Nachprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts aber nicht stand.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Zusammenhänge zwischen den Bestimmungen des Pensionsvertrages und den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen nicht genügend berücksichtigt. Außerdem hat es das betriebsrentenrechtliche System für die Berechnung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften und den Zweck des Quotierungsprinzips außer acht gelassen.

a) Nr. 7 des Arbeitsvertrages enthält keine eigenständige, abschließende Regelung der Versorgungsansprüche und -anwartschaften des Klägers. Vielmehr wird in Nr. 7.1 des Arbeitsvertrages ausdrücklich der Pensionsvertrag in der jeweils gültigen Fassung als Bestandteil des Arbeitsvertrages aufgeführt. Nr. 7 des Arbeitsvertrages beschränkt sich auf punktuelle Änderungen der Regelungen des Pensionsvertrages. Soweit Nr. 7 des Arbeitsvertrages



keine Abweichungen enthält, ist der Pensionsvertrag anzuwenden. Da Nr. 7 des Arbeitsvertrages die Rechte des Klägers aus dem Pensionsvertrag lediglich bei einzelnen Bemessungsgrundlagen abgewandelt hat, ist die arbeitsvertragliche Vereinbarung nur im Zusammenhang mit dem Regelungswerk des Pensionsvertrags zu verstehen.

b) Das Arbeitsgericht und die Beklagte haben zu Recht angenommen, daß Nr. 7.2 des Arbeitsvertrages lediglich von § 4 Abs. 4 des Pensionsvertrages abweicht, aber keinen Verzicht auf das in § 17 des Pensionsvertrages vorgesehene Quotierungsprinzip enthält.

aa) Nach § 17 der Pensionsordnung ist ebenso wie nach § 2 Abs. 1 BetrAVG die fiktive Vollrente, die dem Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles zusteht, nur ein Berechnungsfaktor für die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft. Zweiter Berechnungsfaktor ist der Quotient (Zeitwertfaktor), der sich aus dem Verhältnis der bis zum Ausscheiden erreichten Betriebszugehörigkeit zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres oder der bis zu einer niedrigeren festen Altersgrenze erreichbaren Betriebszugehörigkeit ergibt. Der Ausdruck "Mindestrente" betrifft seinem Wortlaut nach den Vollanspruch und besagt nichts darüber, ob bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft das Quotierungsprinzip (zeitanteilige Kürzung) einzuhalten oder nicht einzuhalten ist.

bb) Dagegen hat das Landesarbeitsgericht das Wort "Mindestrente" losgelöst vom übrigen Vertragstext ausgelegt, sich mit der be-



etriebsrentenrechtlichen Unterscheidung zwischen dem nach der Versorgungszusage erreichbaren Vollanspruch und der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nicht näher auseinandergesetzt und stattdessen auf einen "allgemeinen Sprachgebrauch" abgestellt. Bei der Auslegung von Ausdrücken zur Regelung betriebsrentenrechtlicher Fragen sind jedoch in der Regel der Sprachgebrauch und die Systematik dieses Rechtsgebiets mitzuberücksichtigen. Denn der rechtliche Zusammenhang, in dem die Vertragsparteien einen Begriff verwenden, ist für seinen Inhalt und seine Bedeutung wesentlich.

(1) Der in Nr. 7.1 des Arbeitsvertrages verwandte Ausdruck "Mindestrente" bezieht sich ebenso wie § 4 Abs. 4 des Pensionsvertrages auf die Mindesthöhe der Vollrente. § 4 des Pensionsvertrages regelt unter der Überschrift "Bemessungsgrundlage" die Berechnung der Vollrente. Die Absätze 1 bis 3 befassen sich mit der Höhe der den Arbeitnehmern zustehenden "Festpension". Als "Festpension" wird ein bestimmter vom Eintrittsalter abhängiger Prozentsatz vom pensionsfähigen Einkommen bezahlt. Hierbei richtet sich das pensionsfähige Einkommen nach der berücksichtigungsfähigen Vergütung im Monat vor Vollendung des 42. Lebensjahres oder - bei einem späteren Beginn des Arbeitsverhältnisses - nach der entsprechenden Eintrittsvergütung. Nach § 4 Abs. 4 des Pensionsvertrages beträgt jedoch die Rente "mindestens" 10 % des letzten, vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogenen pensionsfähigen Einkommens und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 0,5 % des bei Eintritt des Versorgungsfalles bezogenen Einkommens. Nach maximal 30 berücksichtigungsfähigen Dienstjahren wird damit eine

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Rente von mindestens 20 % des letzten, vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogenen Einkommens erreicht. Nr. 7.2 des Arbeitsvertrages hat zugunsten des Klägers lediglich diese Bemessungsgrundlagen des § 4 des Pensionsvertrages verändert.

(2) Die volle "Mindestrente" setzt nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalles voraus; denn das für die "Mindestrente" maßgebliche pensionsfähige Einkommen ist nach Nr. 7.2 des Arbeitsvertrages der Durchschnitt der tatsächlichen Jahresbezüge aus Festgehalt und Tantieme während der drei letzten "vor Eintritt des Versorgungsfalles" abgeschlossenen Geschäftsjahre. Nr. 7 des Arbeitsvertrages regelt ebensowenig wie § 4 der Pensionsordnung, ob bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalles die unverfallbare Versorgungsanswartschaft nach dem Quotierungsprinzip zu berechnen ist oder eine zeitanteilige Kürzung zu unterbleiben hat. Mit dieser Frage befaßt sich § 17 der Pensionsordnung. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts mußte die in der Pensionsordnung vorgesehene zeitanteilige Kürzung nicht "im Anstellungsvertrag noch einmal vereinbart werden". Die umfassende Bezugnahme auf die Pensionsordnung in Nr. 7.1 des Arbeitsvertrages genügte.

c) Nr. 7 des Arbeitsvertrages enthält demnach keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, daß dem Kläger die volle Rente auch bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zustehen soll. Entgegen der Auffassung des Klägers ist es unerheblich, ob



die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung mit dazu beitragen sollte, ihn zur Übernahme des neuen Aufgabenbereiches zu bewegen. Es liegt nahe, daß der Arbeitgeber versucht, die für das Unternehmen besonders wichtigen Mitarbeiter durch finanzielle Anreize, die auch in einer Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bestehen können, an das Unternehmen zu binden, und er sie davon abhalten will, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. Deshalb hatte die Beklagte keinen Anlaß, bei fehlender Betriebstreue über das rechtlich Notwendige hinaus zusätzliche Leistungen zu gewähren. Das in § 17 der Pensionsordnung und in § 2 Abs. 1 BetrAVG enthaltene Quotierungsprinzip trägt dem Umfang der Betriebstreue Rechnung, ohne die Arbeitnehmerinteressen zu vernachlässigen.

III. Die in der Bescheinigung vom 24. Januar 1992 ausgewiesene zeitanteilige Kürzung ist auch der Höhe nach nicht zu beanstanden.

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, daß seine Dienstzeit bei der Ermittlung des Quotienten auf volle Jahre aufgerundet wird. Eine derartige Aufrundung ist weder in § 2 BetrAVG noch im Arbeitsvertrag oder im Pensionsvertrag vorgesehen. Für eine entsprechende betriebliche Übung oder eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hat der Kläger nichts vorgetragen. Er kann sich auch nicht auf das Urteil des Senats vom 22. Februar 1983 (- 3 AZR 546/80 - BAGE 41, 414, 419 = AP Nr. 15 zu § 7 BetrAVG, zu 4 c der Gründe) berufen. In diesem Urteil ist eine Rundung auf



volle Monate zugelassen worden, weil auch mit einer genaueren Berechnung des Zeitwertfaktors keine wesentliche Verbesserung des Rechenergebnisses erreicht wird. Bei einer Rundung auf Jahre können sich dagegen erhebliche Abweichungen ergeben.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Michels

Köhne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)