

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 3 AZR 283/77

Urteil des BAG vom 13. Juli 1978 LAG Düsseldorf



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



3 AZR 283/77

10 Sa 1389/75 Düsseldorf

Verkündet am
13. Juli 1978

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Hartmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. Oktober 1976 - 10 Sa 1389/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Mai 1949 bis 28. Februar 1975 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar zuletzt mit Prokura als Leiter der Depositenkasse A . Im Laufe des Arbeitsverhältnisses gewährte die Beklagte dem Kläger eine Versorgungszusage, die auf eine Ruhegeldordnung vom 1. Januar 1970 verwies. Die Höhe des Ruhegeldes richtete sich gemäß Nrn. 2 und 4 der Ruhegeldordnung nach dem zuletzt bezogenen "Jahresfestgehalt" und war in einer Tabelle abzulesen.

Als außertariflicher Angestellter bezog der Kläger neben seinem Gehalt eine Gratifikation, die von den Geschäftsinhabern aufgrund des Jahresabschlusses festgesetzt wurde. Bis zum 30. September 1974 betrug das Monatsgehalt des Klägers 3.075,-- DM zuzüglich vier weiterer Monatsgehälter als garantierte Gratifikation. Am 1. Oktober 1974 wurden sowohl das Gehalt als auch die Gratifikation des Klägers erhöht und der Arbeitsvertrag neu gefaßt. Monatsgehälter und Gratifikationen wurden nicht mehr getrennt ausgewiesen, sondern zu einer Jahresvergütung zusammengefaßt. In dem neu gefaßten Vertrag heißt es dazu unter Ziff. 2:

"Die Jahresvergütung beträgt zur Zeit 54.000,-- DM, sie wird in monatlich gleichen Raten bezahlt."

In einem gleichzeitig versandten Rundschreiben der Beklagten zu ihrer Personalpolitik wurde dies unter Nr. V wie folgt erläutert:

"Gehalt und Tantieme

Das bisherige Tantieme-System für den außertariflichen Bereich entfällt. Das sich aus den z. Z. geltenden Monatsgehältern und der Tantieme auf der Basis eines Normalgewinns errechnete derzeitige Jahreseinkommen (16 Gehälter) wird ab 1. Oktober 1974 in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt. Damit entfällt die bisher übliche gesonderte Tantiemeauszahlung und die damit im Zusammenhang stehende Trennung zwischen garantierten und freien Tantiemen."

Im Jahre 1975 veräußerte die Beklagte eine Reihe ihrer Depositenkassen an das Schweizer Bankhaus M . Sie empfahl ihren

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mitarbeitern, soweit sie in den veräußerten Filialen tätig waren, neue Arbeitsverträge mit dem Schweizer Bankhaus zu schließen. Diesen Rat befolgte auch der Kläger und schied deshalb mit Wirkung vom 28. Februar 1975 bei der Beklagten aus. Mit Schreiben vom 6. März 1975 bescheinigte die Beklagte dem Kläger, daß er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben habe und eine betriebliche Altersrente erwarten könne, die sie auf der Grundlage eines Jahresfestgehaltes von 40.500,-- DM mit monatlich 758,-- DM bezifferte.

Die Parteien streiten um die Berechnung des für die Betriebsrente maßgebenden "Jahresfestgehaltes". Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte dürfe die garantierte Gratifikation nicht außer Betracht lassen, weil garantierte Tantiemen oder Gratifikationen in Wahrheit Teile des Festgehaltes bilden. Jedenfalls gelte das seit der Neufassung des Anstellungsvertrages am 1. Oktober 1974, weil die garantierte Sondervergütung seither nicht mehr getrennt abgerechnet und ausbezahlt wurde.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß bei der Berechnung der Höhe des Ruhegeldes nach Vollendung des 65. Lebensjahres von einem Jahresfestgehalt des Klägers von 54.000,-- DM auszugehen ist.
2. Die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Datum vom 6. März 1975 gemäß dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ausgestellte Bescheinigung über die Höhe der zu erwartenden Altersrente auf der Grundlage eines Jahresfestgehaltes von 54.000,-- DM neu zu berechnen und dem Kläger zu übergeben.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, d. Jahresfestgehalt des Klägers sei ordnungsmäßig berechnet worden. Bis zum Oktober 1974 sei schon aus dem Wortlaut des Anstellungsvertrages klar ersichtlich gewesen, daß nur das Gehalt, nicht aber die Sondervergütung ruhegeldfähig sein sollte. Die Neufassung des Anstellungsvertrages vom 1. Oktober 1974 sei allerdings insoweit möglicherweise mißverständlich. Jedoch sei alle außertariflichen Angestellten aufgrund der bisherigen Übung



klar gewesen, daß sich an der Höhe der Betriebsrente nichts ändern sollte. Außerdem sei dies in einer Betriebsversammlung am 1. Oktober 1974 aufgrund der Frage eines Angestellten ausdrücklich vom Leiter der Personalabteilung klargestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat drei Zeugen zur Praxis der Pensionsberechnung bei der Beklagten vernommen und die Berufung sodann zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungs- und Leistungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Wie das ruhegeldfähige Gehalt des Klägers zu berechnen ist, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

1. Nach Nr. 2 der Ruhegeldordnung richten sich die Betriebsrenten der Beklagten nach dem letzten "Jahresgehalt" der Arbeitnehmer. Was darunter verstanden werden soll, wird in Nr. 4 der Ruhegeldordnung erläutert. Für außertarifliche Angestellte findet sich dort nur der Hinweis, daß als ruhegeldfähiger Bezug "das vereinbarte Jahresfestgehalt" gilt. Danach ist die Gehaltsregelung der Parteien zugleich für die Altersversorgung maßgebend.
2. Der Anstellungsvertrag der Parteien unterschied bis zu seiner Neufassung am 1. Oktober 1974 zwischen dem "Jahresgehalt" und einer jährlich festzusetzenden Gratifikation, die in Höhe bestimmter Beträge garantiert und im Laufe des Jahres ausgezahlt wurde. Bei dieser Vertragslage durften nur das "Jahresgehalt", nicht aber die darüber hinaus gezahlten Beträge für die Berechnung der Betriebsrenten herangezogen werden. Dabei spielte es keine Rolle, ob diese Beträge als Gratifikationen oder Tantiemen bezeichnet wurden und ob ihre Höhe schwankte oder garantiert war.

Der Kläger hat dem entgegengehalten, garantierte Festbeträge könnten ihrem Wesen nach keine Tantiemen oder Gratifikationen sein. Da die Beklagte über das Jahresgehalt hinaus vier weitere Monatsgehälter garantiert habe, müsse sie insgesamt 16 Monatsgehälter als "Jahresfestgehalt" im Sinne der Ruhegeldordnung gelten lassen.

Der Kläger übersieht dabei, daß es für die Auslegung der Ruhegeldordnung nicht auf die korrekte Verwendung arbeitsrechtlicher Begriffe oder auf "das Wesen" einer Gratifikation ankommt. Maßgebend ist nur, was die Beklagte erkennbar zum Ausdruck bringen wollte. Dabei kann nicht unberücksichtigt bleiben, daß sie in ihren Anstellungsverträgen zwischen dem Jahresgehalt und garantierten Sonderzahlungen bis zum Oktober 1974 unterschieden hat. Bis zu diesem Zeitpunkt konnte nach Treu und Glauben kein Arbeitnehmer davon ausgehen, die Sondervergütung in Höhe von jährlich vier zusätzlichen Gehältern sei ruhegeldfähig.

Auch das Schreiben der Beklagten vom 17. Dezember 1969, durch das dem Kläger Prokura erteilt und eine Funktionszulage bewilligt wurde, besagt nichts anderes. Darin betont die Beklagte zwar ausdrücklich, daß die Funktionszulage bei der Berechnung der Gratifikation und der Altersversorgung außer Ansatz bleibe, das erlaubt jedoch nicht den Umkehrschluß, daß alle anderen Sonderzahlungen ruhegeldfähig sein sollten. Die Beklagte hatte keine Veranlassung, im Schreiben vom 17. Dezember 1969 die versorgungsrechtliche Bedeutung von Gratifikation zu klären. Nur für die Funktionszulage, die neu in den Anstellungsvertrag eingeführt wurde, empfahl sich ein klarstellender Hinweis.

3.a) Am 1. Oktober 1974 wurden die Anstellungsverträge der Beklagten nach einheitlichen Grundsätzen geändert. Die bisher üblichen Sonderzahlungen in Höhe von vier Monatsgehältern wurden der Jahresvergütung hinzugerechnet und in zwölf Monatsraten ausbezahlt, so daß sie nur noch ein Viertel der laufenden Bezüge bildeten. Diese Neuregelung mußte sich aufgrund der Verweisungstechnik der Ruhegeldordnung zwangsläufig auch auf die ruhegeldfähigen Bezüge auswirken. Wenn das "Jahresfestgehalt" im Sinne der Ruhegeldordnung nichts anderes sein sollte als das "Jahresgehalt" oder die "Jahresvergütung" im Sinne der Anstellungsverträge, so bedeutete die Neuregelung mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 eine Anhebung der ruhegeldfähigen Bezüge um ein Drittel.



b) Die Beklagte verkennt nicht, daß der Wortlaut ihrer Verträge gegen sie spricht. Deshalb beruft sie sich auf die in ihrem Unternehmen übliche Praxis bei der Berechnung der Betriebsrenten. Diese habe klar erkennen lassen, wie sie ihre Ruhegeldordnung verstanden wissen wollte.

Daran ist richtig, daß bei der Auslegung von Willenserklärungen nicht nur am Wortlaut gehaftet werden darf (§ 133 BGB). Es sind vielmehr alle Begleitumstände zu würdigen, die Aufschluß darüber geben können, welchen Willen der Erklärende mutmaßlich gehabt hat und wie der Empfänger der Erklärung diese verstanden hat oder verstehen durfte (AP Nr. 38 zu § 133 BGB). Aber der Vortrag der Beklagten ist insoweit unergiebig, und auch die vom Landesarbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme hat keine Umstände erbracht, die die Auslegung der Beklagten stützen könnten.

Der Zeuge L hat zwar bestätigt, daß nach dem Oktober 1974 nur 75 % des Jahresgehalts bei der Berechnung der Betriebsrenten außertariflicher Angestellter berücksichtigt wurden, er hat aber eingeräumt, daß dies den Betroffenen nie bekannt gemacht wurde. Die Zeugin V hat offenbar nicht einmal das Problem gesehen; sie will vom Begriff des "Jahresfestgehalts" ausgegangen sein und meint, ihre Berechnungspraxis habe eine Stütze im Vertragstext gefunden. Über Informationen der Belegschaft oder des Klägers konnte sie nichts aussagen. Auch der Zeuge L hat nur von der Praxis berichtet, daß die Pensionen der außertariflichen Angestellten immer ohne Diskussion auf der Basis von zwölf Festgehältern ermittelt und gezahlt wurden. Auch er hat offenbar noch nicht erfaßt, daß seit Oktober 1974 überhaupt nur noch zwölf Festgehälter jährlich ausgezahlt wurden, so daß allenfalls eine prozentuale Kürzung, wie sie der Zeuge L praktiziert haben will, der Auslegung der Beklagten entsprach.

c) Die Beklagte könnte nur dann zum Ziel kommen, wenn ihr Rechtsstandpunkt dem Kläger in irgendeiner Form deutlich geworden wäre. Tatsächlich hat sie behauptet, die Belegschaft sei in ei-



- 7 -

ner Betriebsversammlung am 1. Oktober 1974 dahin belehrt worden, daß die Neuregelung der Gehälter nicht zu einer Anhebung der ruhegeldfähigen Bezüge führen sollte. Dafür hat sie auch Zeugen benannt (Bl. 20, 59 VA). Der Vortrag der Beklagten ist vom Kläger bestritten worden. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht die benannten Zeugen hören müssen. Da das nicht geschehen ist, muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Jahnz

Hartmann

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)