

Aktenzeichen: 3 AZR 312/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 31. Mai 1983
- 3 AZR 312/81 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 6. Mai 1980
- 4 a Ca 4021/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 2. Juni 1981
- 4 Sa (5 H) 156/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Feststellung des Wertes einer Versorgungsanwartschaft

Gesetz: BetrAVG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 6; BGB § 242 Ruhegehalt,
§§ 133, 157; ZPO § 253

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 312/81

4 Sa (5 H) 156/80 Bremen

Verkündet
am 31. Mai 1983

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1983 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoppe und Falkenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 2. Juni 1981 - 4 Sa (5 H) 156/80 - 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 4. April 1961 bis zum 31. Dezember 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Er war zuletzt Prokurist und Abteilungsleiter mit einem monatlichen Gehalt von 6.000,-- DM. Am 27. Februar 1978 erteilte ihm die Beklagte eine Auskunft über die ihm zustehende Versorgungsanwartschaft, die er nicht für richtig hält, weil diese nur sein Gehalt, nicht aber die ihm gezahlten Tantiemen berücksichtigt hat.

Dem Arbeitsverhältnis lagen verschiedene Arbeitsverträge zugrunde. In dem Arbeitsvertrag vom 20. April 1961 war eine Versorgungszusage noch nicht enthalten. Nach dem Arbeitsvertrag vom 30. Juni 1966 erhielt der Kläger für seine Tätigkeit ein am Schluß eines jeden Monats zahlbares Gehalt und eine Sondergratifikation, falls die Jahresbilanz mit Gewinn abschließt. Bei Versetzung in den Ruhestand sollte er ein Ruhegehalt nach der allgemeinen Pensionsordnung erhalten. Diese ist enthalten in einer Versorgungsordnung und Versorgungsrichtlinien vom 31. Dezember 1966. Nach der Versorgungsordnung ist Bemessungsgrundlage für die Altersrente die Hälfte des rentenfähigen Arbeitsverdienstes abzüglich der anrechnungsfähigen Versorgungsbezüge. In den Versorgungsrichtlinien wird der rentenfähige Arbeitsverdienst bei Angestellten bestimmt als das letzte monatliche Tarifgehalt zuzüglich fester übertariflicher Zulagen, jedoch ohne Berücksichtigung von Weihnachtsgeld und Tantiemen.

Am 1. Juli 1968 erhielt der Kläger Handlungsvollmacht und wurde hinfort zur Gruppe der leitenden Angestellten gerechnet. Die Beklagte teilte ihm unter dem 19. Dezember 1968 mit, daß sie ihm "nach Ausscheiden aus der allgemeinen Betriebsversorgungsordnung" die Altersversorgung bestätige. Falls er bei Erreichen des 65. Lebensjahres oder infolge von Krankheit oder Invalidität oder aufgrund der Folgen eines Unfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide, erhalte er vom Tage seines Ausscheidens ab "ein Ruhegeld in Höhe der Hälfte der letzten monatlichen Gehaltsbezüge, abzüglich der anrechnungsfähigen Sozialversicherungsrente (halbe Sozialversicherungsrente)".



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Im Jahre 1972 stieg der Kläger zum Prokuristen auf.
Wegen seiner Bezüge heißt es im Arbeitsvertrag vom
11. Januar 1972:

"Als Entgelt für seine Tätigkeit erhält Herr S
ein monatliches Gehalt, zahlbar am Schluß eines jeden
Monats, und - falls die Jahresbilanz mit Gewinn ab-
schließt - eine Tantieme, zahlbar nach Aufstellung
der Jahresbilanz, spätestens nach Genehmigung der
Bilanz in der Hauptversammlung."

Wegen der Altersversorgung heißt es in einem Begleit-
schreiben vom 6. Januar 1972:

"Wenn Sie infolge Erreichung der Altersgrenze von
65 Jahren oder infolge von Krankheit oder Invalidität
oder aufgrund der Folgen eines Unfalls aus Ihrem
Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten Sie vom Tage
Ihres Ausscheidens ab ein Ruhegeld in Höhe der Hälfte
der letzten monatlichen Gehaltsbezüge abzüglich der
anrechnungsfähigen Rentenbezüge (halbe Sozialver-
sicherungsrente und/oder monatlicher Anteil, der auf
den Arbeitgeberzuschuß zur befreienden Lebensver-
sicherung entfällt). Außerdem sagen wir Ihnen eine
Witwenrente zu, die 50 % Ihres Ruhegehaltes ausmacht.
Diese Rente entfällt allerdings bei einer eventuellen
Wiederverheiratung der Witwe."

Später wurde der Arbeitsvertrag des Klägers nicht mehr
geändert. Dagegen wurde die Versorgungsordnung der Beklagten
am 1. Januar 1976 neu gefaßt. Nach Abschnitt V der Versorgungs-
ordnung ist Bemessungsgrundlage für die Altersrente die Hälfte
des anrechnungsfähigen Arbeitsverdienstes abzüglich der an-
rechnungsfähigen Versorgungsbezüge. Als rentenfähiger Arbeits-
verdienst wird in Abschnitt VIII bei einem Gehaltsempfänger
das monatliche Grundgehalt zuzüglich fester übertariflicher
Zulagen bezeichnet. Wenn in den Gesamtbezügen Provisionen
und/oder regelmäßige Prämien enthalten sind, werden diese mit
dem monatlichen Durchschnittsbetrag des letzten Beschäfti-
gungsjahres vor dem Feststellungszeitpunkt zum rentenfähigen
Arbeitsverdienst gezählt. Nicht berücksichtigt werden ein-
malige Zahlungen, wie z.B. das 13. Monatsgehalt, Tantiemen,
Urlaubsgeld sowie vermögenswirksame Leistungen.



- 4 -

Der Kläger erhielt neben seinem Festgehalt von 15.300,-- im Jahre 1967, 44.700,-- DM im Jahre 1972 und 69.600,-- DM im Jahre 1977 jeweils eine Tantieme in Höhe von 6.000,-- DM, 16.000,-- DM und 19.000,-- DM.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß bei der Berechnung seiner Ruhegeldanspruch auch die ihm gezahlte Tantieme berücksichtigt werden müsse. Die Beklagte habe ihm eine individuelle Versorgungszusage erteilt, die aus sich heraus auszulegen sei. Die Berücksichtigung der Tantieme bei dem versorgungsfähigen Entgelt sei auch sinnvoll, weil die Beklagte seinen Lebensstandard als leitender Angestellter habe aufrecht erhalten wollen, zumal die Tantieme immer ein Viertel seiner Gesamtbezüge ausgemacht habe. Aber selbst dann, wenn die Versorgungsordnungen ergänzend herangezogen würden, könne die Beklagte sich nur auf die Versorgungsordnung von 1966 berufen, da diese später nicht einseitig geändert werden dürfen. In der Versorgungsordnung von 1966 sei die Tantieme jedoch nicht vom versorgungsfähigen Entgelt ausgenommen. Die Versorgungsrichtlinien seien demgegenüber für die Auslegung nicht entscheidend.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, eine gegenüber der von ihr unter dem 27. Februar 1978 erteilten Auskunft berichtigte Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG zu erteilen, unter Zugrundelegung eines zuletzt vom Kläger erzielten monatlichen rentenfähigen Arbeitsverdienstes in Höhe von brutto 7.583,33 DM.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, aus der Versorgungszusage von 1972 folge eindeutig, daß versorgungsfähiges Entgelt nur das Festgehalt des Klägers sei. Ergänzend seien aber auch zur Auslegung die Gesamtversorgungsordnungen heranzuziehen. Nach diesen sei die Berücksichtigung der Tantieme ausgeschlossen. Der Kläger habe auch keine Anhaltspunkte dafür gehabt, daß die Tantieme bei der Bemessung der Versorgungsbezüge berücksichtigt würde. Dies sei auch



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



- 5 -

gerechtfertigt, da die Tantieme eine Beteiligung am Unternehmensgewinn, die Provision dagegen einen Leistungslohn darstelle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Gegen dessen Entscheidung hat der Kläger Revision eingelegt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger kann bei der Berechnung seiner Versorgungsanwartschaft nicht die Berücksichtigung der ihm gezahlten Tantieme verlangen.

I. Der vom Kläger gestellte Klageantrag bedarf der Auslegung. Nach Wortlaut und Form seines Antrags begehrt der Kläger die Berichtigung einer ihm am 27. Februar 1978 erteilten Auskunft über Bestand und Höhe der ihm zustehenden unverfallbaren Versorgungsanwartschaft. Eine Auskunft ist regelmäßig auf die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruches gerichtet. Zwischen den Parteien sind aber nicht die Voraussetzungen der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft streitig, sondern allein, ob die Auslegung des mehrfach geänderten Arbeitsvertrages ergibt, daß bei der Berechnung der Versorgungsanwartschaft die Tantiemen zu berücksichtigen sind. Lediglich hierzu haben die Parteien vorgetragen und nur die Entscheidung dieser Rechtsfrage kann die aufgetretenen Streitigkeiten bereinigen. Der Klageantrag war mithin dahin auszulegen, daß der Kläger gegenüber der Beklagten die Feststellung begehrt, daß die Beklagte bei der Berechnung der Versorgungsanwartschaft die Tantieme berücksichtigen muß.

II. Die Tantieme gehört nicht zum versorgungsfähigen Entgelt des Klägers und war daher bei der Bemessung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nicht zu berücksichtigen.



1. Dem Kläger steht eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so wird eine Versorgungsanwartschaft nach § 1 Abs. 1 BetrAVG unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer in diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat. Der Kläger ist nach 16 1/2-jähriger Betriebszugehörigkeit in einem Alter von mehr als 35 Lebensjahren bei der Beklagten ausgeschieden. Zumindest seit dem 30. Juni 1966 besaß er eine Versorgungszusage. Dem Eintritt der Unverfallbarkeit stand nicht entgegen, daß die Zusage während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wiederholt geändert worden ist (§ 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

2. Das Landesarbeitsgericht hat das Vertragswerk zutreffend dahin ausgelegt, daß die Versorgungsansprüche des Klägers nur vom monatlichen Gehalt berechnet werden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, nach Wortlaut, Geschichte, Gesamtzusammenhang und Zwecksetzung der Versorgungszusage von 1972 ergebe sich, daß unter monatlichen Gehaltsbezügen nur das Festgehalt und nicht auch die Tantieme zu verstehen sei. Die hiergegen von der Revision erhobenen Angriffe sind nicht begründet.

Der Arbeitsvertrag vom 11. Januar 1972 und das dazugehörige Begleitschreiben vom 6. Januar 1972 enthalten eine Einzelzusage, die nur begrenzt revisibel ist. Stellt sich bei der Auslegung eines Vertrages die Frage, was die Parteien wirklich gewollt haben, kann die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung nur darauf überprüft werden, ob Auslegungsregeln oder Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (BAG 4, 354, 357 = AP Nr. 13 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II der Gründe; BAG, Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsschluß, zu I 1 der Gründe; BAG, Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB, Bl. 1 R). Das Urteil des Landesarbeitsgerichts enthält keinen revisiblen Rechtsfehler. Es ist richtig.



b) Nach dem Anstellungsvertrag vom 11. Januar 1972 erhält der Kläger für seine Tätigkeit ein monatliches Gehalt und, falls die Jahresbilanz mit Gewinn abschließt, eine jährlich zahlbare Tantieme. Auf diese Formulierung ist in der Versorgungszusage vom 6. Januar 1972 verwiesen. Danach erhält der Kläger ein Ruhegeld in Höhe der Hälfte der letzten monatlichen "Gehaltsbezüge".

Zu Unrecht glaubt die Revision, aus der Wortzusammensetzung Gehaltsbezüge abzuleiten, daß auch die Tantieme in das ruhegehaltsfähige Einkommen einbezogen werden müsse. Unter Gehalt wird nach allgemeinem und juristischem Sprachgebrauch die Arbeitsvergütung von Beamten und Angestellten, also ein festes und geregeltes Einkommen, verstanden (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1968, Stichwort: Gehalt, Sp. 1427). Das Wort "Bezüge" wird nur in der Mehrzahl für Einnahme und Gehalt verwandt (Wahrig, aaO, Stichwort Bezug, Sp. 680). Die von der Beklagten verwandte Wortzusammensetzung Gehaltsbezüge, die sonst in der deutschen Sprache nicht üblich ist, steht für das Einkommen aus dem Gehalt, also für ein regelmäßiges geregeltes Einkommen. Nach den durchgängig in den Verträgen verwandten Begriffen steht das Wort Entgelt, wenn sowohl Gehalt als auch Tantieme gemeint sind.

c) Zu Unrecht rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe Gesetze der Logik und Erfahrungssätze verletzt, wenn es aus der Entwicklung der Versorgungszusage folgere, daß die Tantieme nicht versorgungsfähig sei. Bereits in der Versorgungszusage von 1968 findet sich die Verwendung des Wortes Gehaltsbezüge. In den allgemeinen Versorgungsordnungen von 1966 und 1975 ist die Ruhegehaltsfähigkeit von Tantiemen ausdrücklich ausgeschlossen. Hierfür spricht auch ein guter Sinn. Es liegt weder im Interesse des Arbeitgebers noch dem des Arbeitnehmers, die Höhe des Ruhegeldes für den gesamten Lebensabend von der Gewinnentwicklung des Unternehmens im letzten Jahr der Beschäftigung des Arbeitnehmers abhängig zu machen.



Entgegen der Ansicht der Revision ändert hieran auch nichts der Umstand, daß dem Kläger eine Einzelzusage auf Ruhegehaltsgewährung gemacht worden ist. Denn auch in diesen Fällen ist der Arbeitnehmer auf die Kalkulation seiner Altersversorgung angewiesen. Ebensowenig ist der Hinweis der Revision überzeugend, weil in den allgemeinen Versorgungsordnungen die Ruhegehaltsfähigkeit der Tantiemen ausdrücklich ausgeschlossen worden sei, sei der Umkehrschluß gerechtfertigt, daß sie bei Einzelzusagen zu berücksichtigen sei. Wenn in der Einzelzusage eine entsprechende Bestimmung fehlt, kann dies durchaus auch den Grund haben, daß die Parteien bei der Formulierung des Vertrages davon ausgegangen sind, er sei hinreichend bestimmt und eindeutig.

d) Die Revision rügt ferner zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung den Sachvortrag des Klägers übersehen, daß durch Tantiemen der Lebensstandard eines Arbeitnehmers entscheidend geprägt werde und der Arbeitgeber durch die Gewährung von Ruhegeld den erreichten Lebensstandard aufrecht erhalten wolle. Gerade dieser Hinweis stützt die Auslegung des Landesarbeitsgerichtes, daß das Ruhegeld regelmäßig an geregelte Durchschnittsverdienste und nicht unregelmäßige Sondervergütungen des letzten Jahres anknüpft.

3. Das Verhältnis von ruhegehaltstfähigem Gehalt und nicht ruhegehaltstfähigen Tantiemen im Rahmen des Gesamteinkommens des Klägers ist während der Dauer seiner Beschäftigung im wesentlichen unverändert geblieben. Es bestehen daher keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte durch den Mißbrauch rechtlicher Gestaltungsformen die dem Kläger zustehenden Ruhegelder und damit den Wert der Versorgungsanwartschaft hat absenken wollen.

Dr. Gehring

Schaub

Griebeling

Dr. Hoppe

Falkenstein



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

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