

Aktenzeichen: 3 AZR 312/86

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 2. Dezember 1986
- 3 AZR 312/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. August 1985
Köln - 16 Ca 1578/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. April 1986
Köln - 6 Sa 1111/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeldfähigkeit erhöhter Auslandsbezüge

Gesetz:

BetrAVG §§ 7, 1; BGB §§ 133, 157, 242

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristete Entsendung im Konzern als Geschäftsführer
einer Auslandstochter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 312/86

6 Sa 1111/85 Köln

Verkündet am
2. Dezember 1986

Im Namen des Volkes!

Noll,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1986 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Dr. Schwarze 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 Köln vom 21. April
1986 - 6 Sa 1111/85 - 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, welches Arbeitseinkommen der
Berechnung der Versorgungsanwartschaft des Klägers zugrunde zu
legen ist.

Der im Jahre 1934 geborene Kläger war seit 1959 bei der B
AG (BuM) beschäftigt. Der Dienstvertrag vom
12. März 1975 enthielt eine Versorgungszusage. In § 7 des Ver-
trags war darüber bestimmt:

"Herr S erhält eine Pension,

wenn er bei der Erreichung der Altersgrenze von
65 Jahren bei BuM ausscheidet,

wenn er während der Dauer oder bei Ablauf des An-
stellungsvertrages dienstunfähig wird.

Die Pension wird mit 40 % des bei Eintritt des Pensions-
falles gültigen Gehaltes ohne Gewinnbeteiligung gewährt.

Voraussetzung ist eine 25jährige Betriebszugehörigkeit
zu BuM, ihren Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften.
Für jedes Jahr, das an der Dienstzeit von 25 Jahren bei
der Pensionierung etwa fehlen sollte, ermäßigt sich der
Satz von 40 % um 2 %. ..."



Mit Schreiben vom 9. Dezember 1976 erhöhte die BuM die Ruhegeldzusage auf 60 % des im Versorgungsfall gültigen Gehalts ohne Gewinnbeteiligung. Ende des Jahres 1978 war der Kläger Leiter der Niederlassung der BuM in Berlin. Sein monatliches Brutogehalt betrug zuletzt 7.000,-- DM.

Unter dem 24./25. Januar 1979 schlossen der Kläger und die BuM befristet für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 1979 einen Vertrag, aufgrund dessen der Kläger als technischer Geschäftsführer der M Ltd. (NCC) in N tätig werden sollte. In beiderseitigem Einvernehmen sollte eine Verlängerung des Vertrags möglich sein; die BuM behielt sich vor, den Kläger mit gleichwertigen Aufgaben an anderen Stellen des Gesamtunternehmens zu betrauen. Als Vergütung wurde durch einen ergänzenden Vertrag für das Kalenderjahr 1979 ein Betrag von 200.000,-- DM vereinbart. Weiter heißt es in dieser Zusatzvereinbarung:

"Für die Zeit Ihrer Tätigkeit in N ruht der Dienstvertrag zwischen Ihnen und BuM vom 12. März 1975 mit Ausnahme von § 7 "Pension". Diese Pensionsvereinbarung gilt uneingeschränkt weiter."

Am 1. Juni 1979 wurde über das Vermögen der BuM das Konkursverfahren eröffnet. Der Beklagte stellte dem Kläger einen Ausweis über die bestehende Anwartschaft aus und legte der Berechnung der erreichbaren Vollrente ein monatliches Gehalt von 7.000,-- DM zugrunde.

Der Kläger ist der Ansicht, es sei von dem für das Jahr 1979 vereinbarten Jahresgehalt von 200.000,-- DM auszugehen. Die BuM



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

habe nicht beabsichtigt, ihn nach seiner Tätigkeit in N
wieder mit dem Gehalt des Jahres 1978 als Niederlassungsleiter in
Berlin zu beschäftigen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet sei,
den ihm erteilten Anwartschaftsausweis (Mitteilung
gemäß § 9 Abs. 1 BetrAVG) so zu ändern, daß für
die Berechnung der Höhe des möglichen Versorgungs-
anspruchs ein monatliches Gehalt von DM 16.666,66
(Jahresgehalt: DM 200.000,--) maßgebend sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat
vorgetragen, maßgebend sei das Gehalt, das der Kläger, wäre er
nicht befristet versetzt worden, von der Muttergesellschaft im
Inland bezogen hätte. Das folge aus dem Zusatzvertrag vom 24./
25. Januar 1979. Auch sonst habe die BuM bei der Entsendung von
Mitarbeitern ins Ausland die Betriebsrente stets nach dem letzten
inländischen Gehalt, nicht aber nach den stets höher dotierten
Bezügen für den Auslandsauftrag berechnet.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage ab-
gewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren
weiter.

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

Die Revision ist unbegründet.

I. Für die Frage, nach welchen Bezügen sich das Ruhegeld be-
rechnet, das dem Kläger im Versorgungsfall zusteht, kommt es auf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die vertragliche Regelung an. Das Berufungsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, das letzte inländische Gehalt sei maßgebend. Dies ist nicht zu beanstanden.

1. Nach § 7 des Dienstvertrags vom 12. März 1975 beträgt das betriebliche Ruhegeld 60 % des "bei Eintritt des Pensionsalters gültigen Gehalts ohne Gewinnbeteiligung", abzüglich bestimmter Anteile für die an 25 Jahren fehlenden Dienstjahre. Es handelt sich um eine sog. "halbdynamische Zusage". Im Sicherungsfall richtet sich die Höhe der Leistungen nach dem Verhältnis von erreichter zu erreichbarer Dienstzeit; maßgebend ist der Zeitpunkt des Sicherungsfalls (§ 7 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 BetrAVG). Veränderungen der Bemessungsgrundlagen nach dem Sicherungsfall bleiben gemäß § 7 Abs. 5 BetrAVG außer Betracht. Bei halbdynamischen Versorgungszusagen ist das Gehalt des Arbeitnehmers eine variable, nicht von vornherein fest fixierte Bemessungsgrundlage im Sinne des § 7 Abs. 5 BetrAVG. Es ist also auf den Zeitpunkt des Insolvenzfalls festzuschreiben (Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 2 Rz 385; Höfer/Abt, BetrAVG, Bd. I, 2. Aufl., § 2 Rz 157 f.).

2. Zur Zeit des Insolvenzfalls der BuM bezog der Kläger ein monatliches Nettogehalt von (200.000,-- : 12 =) 16.666,66 DM. Nach dem Wortlaut der Verträge vom 12. März 1975 und 24./25. Januar 1979 hätte der Kläger mithin Anspruch auf Berechnung seiner Betriebsrente auf dieser Grundlage: Ab 1. Januar 1979 sollte sein Arbeitsverhältnis zur BuM zwar ruhen, also nicht aufgehoben, sondern nur in seinen Rechten und Pflichten suspendiert sein, die Versorgungsregelung in § 7 des Dienstvertrags sollte aber weiter



gelten. Der Insolvenzfall, der Konkurs der BuM, trat im Laufe des Jahres 1979 ein, als das durchschnittliche Monatsgehalt des Klägers 16.666,-- DM betrug.

3. Das Arbeitsgericht und ihm im Ergebnis folgend das Berufungsgericht haben dennoch das letzte inländische Monatsgehalt des Klägers in Höhe von 7. 000,-- DM brutto als maßgebliche Bemessungsgrundlage angesehen. Dem ist zuzustimmen.

a) Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben geprüft, welchen Einfluß die befristete Versetzung des Klägers ins Ausland auf das "bei Eintritt des Pensionsalters gültige Gehalt" hatte. Das Arbeitsgericht geht von den zur Zeit des Sicherungsfalls tatsächlich erreichten Bezügen aus und meint, das letzte inländische Gehalt sei für den Kläger deshalb maßgebend, weil der alte Arbeitsvertrag am 1. Januar 1980 automatisch wieder aufgelebt wäre; Gegenteiliges habe der Kläger nicht substantiiert vorgebracht. Dagegen ist das Berufungsgericht der Auffassung, die ruhegeldfähige Vergütung sei vertraglich auf das letzte inländische Gehalt festgeschrieben worden.

Die Revision rügt, der Wortlaut der Verträge sei eindeutig. Halte man dennoch eine Auslegung für geboten, so führe diese nach der sog. Unklarheitenregel dazu, daß die BuM und nach der Insolvenz auch der beklagte PSV die dem Kläger günstigere Auslegungsmöglichkeit gelten lassen müßten. Dieser Auffassung der Revision kann nicht gefolgt werden.



b) Auszugehen ist von der Frage, was die Parteien mit der Vereinbarung der Rentenbemessung nach dem letzten "gültigen Gehalt" gemeint haben. Hierbei ist ersichtlich an den regelmäßigen Fall gedacht, daß der Arbeitnehmer im Inland tätig bleibt und Bezüge erhält, die nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des Inlands bemessen werden. Darauf war der gesamte Inhalt des Arbeitsvertrags abgestellt; für die Versorgungszusage gilt nichts anderes. Der Fall der befristeten Versetzung in das Ausland mit einer Gehaltserhöhung um weit mehr als das Doppelte ist im Dienstvertrag nicht geregelt, weil eine solche Entwicklung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht voraussehbar war. Daher konnte der Kläger nach den Regelungen im Arbeitsvertrag und der darin enthaltenen ursprünglichen Pensionszusage nicht davon ausgehen, seine Inlandspension werde dem Gehalt auch dann folgen, wenn seine Aktivenbezüge aufgrund besonderer Umstände, etwa wegen erheblicher Erschwernisse und erhöhter Risiken eines Auslandsauftrages sprunghaft ansteigen sollten.

Die Vertragsparteien haben dem Rechnung getragen und aus dem aktuellen Anlaß der Entsendung des Klägers nach N eine ergänzende Regelung getroffen. Danach sollte das Arbeitsverhältnis mit der BuM ruhen, die Pensionsvereinbarung in § 7 des Dienstvertrags aber "uneingeschränkt" weitergelten. Wörtlich genommen heißt das, daß die Betriebsrente des Klägers sich weiter nach dem Gehalt richten sollte, das betragsmäßig in § 7 des ursprünglichen Dienstvertrags nicht festgelegt war. Dieses Gehalt betrug zum Zeitpunkt des Sicherungsfalls, der für die Höhe der Eintrittspflicht des PSV maßgebend ist, 16.666,66 DM monatlich.



c) Bei der Auslegung von Verträgen ist aber nicht am Wortlaut zu haften, sondern der wirkliche Wille der Parteien zu erforschen und zu prüfen, wie der Erklärungsempfänger eine Regelung aus seiner Sicht verstehen durfte (§§ 133, 157, 242 BGB). Im Streitfall kommt es darauf an, wie sich aus der Sicht des Klägers sein auf die Dauer eines Jahres befristeter Auslandsaufenthalt mit der um mehr als verdoppelten Dotierung auf die Ruhegeldregelung auswirkte. Da für die Dauer des Auslandsaufenthalts die alte Regelung fortgelten sollte, ist anzunehmen, daß die Zeit des Aufenthalts im Ausland jedenfalls als Dienstzeit angerechnet und auch weiterhin Schutz vor Invalidität bestehen sollte. Für die Bemessungsgrundlage des Ruhegelds läßt sich das aber nicht annehmen. Nur weil im Vertragstext eine solche Annahme nicht ausgeschlossen ist, konnte der Kläger nicht darauf vertrauen, seine im Inland aufrechterhaltene Rente erhöhe sich in demselben Ausmaß wie das vorübergehend und sprunghaft angehobene Auslandsgehalt. Die Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente war, wie das Berufungsgericht ohne reversible Fehler angenommen hat, für die Dauer des Auslandsaufenthalts auf den im Inland zuletzt erreichten Stand festgeschrieben. Eine Anhebung der Betriebsrente um das Ausmaß der erhöhten Vergütung für die befristete Auslandstätigkeit lag bei objektiver Betrachtungsweise außerhalb dessen, was der Kläger nach Treu und Glauben erwarten durfte, solange es ihm nicht ausdrücklich zugestanden wurde.

Dem Kläger ist einzuräumen, daß ihm eine gehaltsabhängige Betriebsrente zugesagt war, die dem Zweck diene, seinen Lebensstandard im Ruhestand an den seines aktiven Arbeitslebens anzu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gleichen. Doch läßt dieses Regelungsziel nicht den Schluß zu, bereits eine ungewöhnliche und kurzfristige Gehaltserhöhung werde auch die Höhe der betrieblichen Altersversorgung bestimmen. Der Kläger mußte davon ausgehen, daß seine erhöhte Auslandsvergütung nur die zu erwartenden besonderen Erschwernisse und Risiken abgelden sollte. Darüber hinaus mag die Gehaltserhöhung dazu bestimmt gewesen sein, seine Bereitschaft zu wecken, sich dieser besonderen Aufgabe zu stellen. Er konnte aber nicht annehmen, durch die besonders hohe Vergütung seiner Auslandstätigkeit habe zugleich sein Ruhegeld und sein späterer Lebensstandard als Rentner rechnerisch auf das Niveau der Auslandsvergütung angehoben werden sollen.

II. Diese Auslegung führt dazu, daß der Kläger hinsichtlich des Wertes seiner Betriebsrente für die Dauer seines Auslandsaufenthalts nicht an inländischen Verbesserungen teilnahm, die Höhe seiner Betriebsrente vielmehr bis zu seiner Rückkehr festgeschrieben war. Der eigene Vortrag des Klägers zeigt jedoch, daß er dies in Kauf nahm, weil er für die Zeit nach seiner Bewährung und Rückkehr einen beruflichen Aufstieg erwartete, der mit einer deutlichen Verbesserung seiner Vergütung und damit auch einer entsprechenden Absicherung im Alter verbunden gewesen wäre. Das Gehalt des Klägers einschließlich seiner betrieblichen Altersversorgung hätten bei einer solchen Entwicklung Gegenstand neuer Vereinbarungen sein müssen.

Die Annahme der Revision, schon bei Beginn des Auslandsaufenthalts habe der Kläger einen Anspruch darauf gehabt, nach



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



der Beendigung des Auslandsaufenthalts ein höheres Gehalt als 7.000,-- DM zu beziehen, findet in den Arbeitsverträgen keine Grundlage. Für solche Erwartungen hat jedenfalls der Beklagte nicht einzustehen. Durch § 7 BetrAVG sind nur bereits fällige Rentenansprüche und unverfallbare Anwartschaften geschützt, soweit sie bis zum Sicherungsfall verdient sind (§ 7 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG). Auf die von der Revision erörterte Frage, ob das Mißbrauchsverbot des § 7 Abs. 5 BetrAVG zu Lasten des Klägers eingreift, kommt es daher nicht an.

Dr. Dieterich Schaub Griebeling
Kunze Dr. Schwarze



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

