

Aktenzeichen: 3 AZR 355/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 24. April 2001
- 3 AZR 355/00 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 10. Juni 1999
- 14 Ca 10816/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. März 2000
- 4 (2) Sa 1567/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Versorgungsordnung - "ruhegeldfähige Bezüge"

Gesetz:

BetrAVG § 1; ZPO § 256

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 355/00
4 (2) Sa 1567/99
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Dr. Armbrüster, die ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und Born für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. März 2000 - 4 (2) Sa 1567/99 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe des dem Kläger zustehenden betrieblichen Versorgungsanspruchs.

Die Beklagte erbringt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ihr Versorgungswerk aufgenommen worden sind, nach Maßgabe der Richtlinien der D mbH (D) für die Gewährung von Versorgungsbezügen an ihre Mitarbeiter und deren Hinterbliebene (im folgenden: D - Richtlinien). In diesen Versorgungsrichtlinien heißt es hier im wesentlichen:

„§ 6

Berechnungsgrundlagen

- (1) Das Ruhegeld wird auf der Grundlage der ruhegeldfähigen Bezüge und der ruhegeldfähigen Dienstzeit berechnet.
- (2) Als ruhegeldfähige Bezüge gilt der monatliche Durchschnitt der Bezüge, die der Mitarbeiter während der letzten beiden vor Eintritt des Versorgungsfalles nach § 3 Absatz (1) in voller vertraglicher Beschäftigung verbrachten Jahre erhalten hat. Nicht zu den Bezügen in diesem Sinne zählen das Kindergeld, als Unterstützungen und Beihilfen gewährte Zahlungen, Überstundenentgelte und sonstige für Sonderleistungen gewährte Sondervergütungen.

§ 7

Höhe des Ruhegeldes

- (1) Das D -Ruhegeld beträgt für jedes ruhegeldfähige Dienstjahr



0,5 der ruhegeldfähigen Bezüge sowie 1,0 % des über die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles gemäß § 3 Absatz (1) hinausgehenden Teils der ruhegeldfähigen Bezüge.

- (2) Übersteigt im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles gemäß § 3 Absatz (1) der Nettobetrag der Gesamtversorgung aus dem D -Ruhegeld, den Leistungen des VBLU und der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Lebensversicherung 75 % des Nettobetrages der ruhegeldfähigen Bezüge, so wird das D -Ruhegeld entsprechend gekürzt.

“
...

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Februar 1981 bis zum 31. Dezember 1997 tätig, zuletzt für ein Gehalt von 10.953,00 DM brutto monatlich. Er erhielt außerdem für die Geschäftsjahre seit dem Jahre 1989 ebenso wie alle Prokuristen und Abteilungsleiter der Beklagten eine Tantieme, die jeweils im Juli des Folgejahres ausgezahlt wurde. Diese Leistungen wurden jeweils durch gesonderte Schreiben angekündigt, in denen die Tantieme als freiwillige Zahlung bezeichnet wurde, durch die ein Anspruch auf zukünftige Zahlungen nicht entstehe; dies gelte auch bei wiederholten Zahlungen. In der Ankündigung der Tantiemzahlung vom 15. Juli 1996 wird von einer „ergebnisbezogenen Tantieme“ gesprochen, während dieselbe Ankündigung für das Jahr 1997 das Wort ergebnisbezogen nicht enthält. Statt dessen wird in diesen Schreiben um Kenntnisnahme gebeten, daß die Tantieme kein ruhegeldfähiger Bezug nach dem D -Versorgungswerk sei. Einen entsprechenden Hinweis enthält eine Hausmitteilung der Beklagten vom 17. Juni 1997. Im übrigen waren die Tantiemen, die an die begünstigten Arbeitnehmer in unterschiedlicher Höhe ausgezahlt wurden, in den jährlichen Hausmitteilungen teilweise verschieden begründet worden. Es wurde aber jeweils zumindest darauf hingewiesen, zur Vorbereitung der individuellen Festsetzung der Tantieme durch die Geschäftsleitung würden die Kostenstellenleiter bzw. die jeweiligen Vorgesetzten um begründete Vorschläge gebeten.

Die Höhe der an den Kläger ausgezahlten Tantieme entwickelte sich wie folgt: 1989: 2.000,00 DM; 1990: 3.000,00 DM; 1991 und 1992: 3.500,00 DM; 1993 bis 1996: 5.000,00 DM. Für 1997 erhielt der Kläger wegen seines Ausscheidens zum 31. Dezember 1997 im Juli des Folgejahres zunächst keine Tantieme. Auf seine Ge-



genvorstellung hin überwies die Beklagte jedoch als „Entgegenkommen außerhalb jeglicher rechtlicher Verpflichtung“ eine Tantieme in Höhe von 3.000,00 DM.

Der Kläger war entsprechend den vertraglichen Regelungen mit Schreiben der Beklagten vom 6. Februar 1981 in deren Versorgungswerk aufgenommen worden. Er erhält seit dem 1. Januar 1998 eine Betriebsrente von 3.323,60 DM monatlich. Bei der Errechnung dieser Betriebsrente berücksichtigte die Beklagte die an den Kläger ausbezahlten Tantiemen nicht.

Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, die Tantiemezahlungen seien als ruhegeldfähige Bezüge zu berücksichtigen. Sie seien ein fester Bestandteil seines Einkommens und würden als Entgelt für Betriebstreue gezahlt. Es handele sich nicht um eine ergebnisabhängige Zahlung. Die Beklagte diene nach dem Gesellschaftsvertrag einem gemeinnützigen Zweck, der Förderung der Entwicklungshilfe. Eine Anbindung der Tantieme an die Ergebnisse des Unternehmens sei deshalb nicht zulässig. Zudem lasse die Höhe der jeweiligen Tantieme auch keinen Bezug zu den betreffenden Geschäftsergebnissen erkennen. Weil die Tantieme an alle Prokuristen gezahlt werde, sei sie ebenso wie das Weihnachtsgeld eine zusätzliche Entlohnung für die Arbeitsleistung als solche und keine Sondervergütung iSv. § 6 Abs. 2 Satz 2 D - Richtlinien.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die ihm in 1996 und 1997 jeweils in Höhe von 5.000,00 DM als Tantieme gewährte Zahlung gemäß § 6 der „D - Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsbezügen an ihre Mitarbeiter und deren Hinterbliebene“ in die Berechnung des ab dem 1. Januar 1998 gezahlten Ruhegehaltes einzubeziehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihre Ruhegeldrichtlinien seien restriktiv auszulegen. Es liege auch weder im Interesse des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers, die Höhe des Ruhegeldes für den gesamten Lebensabend von der Gewinnentwicklung des Unternehmens in den letzten beiden Jahren der Beschäftigung des Arbeitnehmers abhängig zu machen. Die Tantieme werde ergebnisbezogen als Anerkennung für die Leistungen der Arbeitnehmer und ohne vertragliche Verpflichtung gezahlt. Sie habe einen Bezug zum Erfolg ihrer Gesamttätigkeit und enthalte auch Leistungskomponenten.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen letzten Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß die Beklagte die an ihn ausgezahlte Tantieme nach § 6 Abs. 2 D -Richtlinien bei der Ermittlung der ruhegeldfähigen Bezüge berücksichtigt. Die Vorinstanzen haben die Klage deshalb zu Recht abgewiesen.

I. Die Klage ist mit dem zuletzt gestellten Antrag zulässig. Der Kläger hat für seinen Feststellungsantrag das nach § 256 ZPO erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse.

Die Beklagte hat in Abrede gestellt, daß die an den Kläger ausgezahlte Tantieme bei der Berechnung des Versorgungsanspruchs des Klägers zu berücksichtigen sei. Angesichts dessen kann der Kläger im Wege der Feststellungsklage geltend machen, daß eine entsprechende Pflicht im Rahmen seines Versorgungsanspruchs besteht. Auch einzelne Pflichten eines einheitlichen Rechtsverhältnisses können Gegenstand einer Feststellungsklage sein (*Zöller/Greger ZPO 21. Aufl. § 256 ZPO Rn. 3 mwN*). Dies hat auch der Senat in mehreren Entscheidungen angenommen, indem er Feststellungsklagen zuließ, in denen nur die Ruhegeldfähigkeit einzelner Entgeltbestandteile geklärt werden sollte (*BAG 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 134, zu I 2 der Gründe; ausdrücklich BAG 17. Januar 1969 - 3 AZR 10/68 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 135, zu I der Gründe*).

Der Zulässigkeit der Feststellungsklage steht nicht entgegen, daß der Kläger mit einigem rechnerischen Aufwand seine Klageforderung beziffern könnte. Auch während des Betriebsrentenbezuges kann jedenfalls dann, wenn die Befolgung einer entsprechenden Feststellung durch die Arbeitgeberin außer Streit steht, wie dies vorliegend der Fall ist, statt eines aufwendig herzuleitenden Leistungsantrages auf eine Feststellungsklage zurückgegriffen werden. Der Aufwand für den vorliegenden Fall ergibt sich daraus, daß die Gesamtversorgungsobergrenze 75 % des ruhegeldfähigen Nettoentgeltes ausmacht. Dessen Ermittlung unter Einbeziehung einer Jahrestantieme, die zur Jahresmitte im Zweifel unabhängig von den laufenden Bezügen zufließt, wäre



für den Kläger mit weit größerem rechnerischen Aufwand verbunden, als für das von der Beklagten eingeschaltete Beratungsinstitut, falls die Tantiemезahlungen an den Kläger zu den ruhegeldfähigen Bezügen gehören.

II. Die Klage ist unbegründet. Die an den Kläger gezahlte Tantieme gehört nicht zu den ruhegeldfähigen Bezügen nach § 6 Abs. 2 D -Richtlinien.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich zur Begründung dieses Ergebnisses auf das Senatsurteil vom 23. Oktober 1990 (- 3 AZR 553/89 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 62) gestützt. In ihm hat sich der Senat ebenfalls mit der Auslegung von § 6 Abs. 2 D -Richtlinien befaßt. Es ging darum, ob ein vom Senat als pauschalierter Aufwendersatz qualifizierter Auslandszuschlag zu den ruhegeldfähigen Bezügen nach § 6 Abs. 2 D -Richtlinien zählt. Dies hat der Senat verneint und zu der genannten Bestimmung ausgeführt, nach ihrem Satz 2 würden nicht einmal alle Vergütungsbestandteile berücksichtigt, die der Arbeitnehmer für die Arbeitsleistung erhalte. Erst recht bleibe Aufwendersatz unberücksichtigt (aaO, zu I 3 b). § 6 Abs. 2 der D -Richtlinien habe den Begriff der Bezüge nicht weit gefaßt, sondern durch Satz 2 eingeschränkt. Der von der Beklagten gezahlte Auslandszuschlag stelle kein Arbeitsentgelt im engeren Sinne dar; er werde nicht für die Arbeitsleistung als solche gezahlt, sondern solle die genannten Mehraufwendungen und immateriellen Belastungen in der persönlichen Lebensführung ausgleichen. Daher könne er ebensowenig, wie die nicht zu berücksichtigenden Kindergelder, Unterstützungen und Beihilfen, Überstundenentgelte und sonstigen Sondervergütungen zu den Arbeitseinkünften gerechnet werden (aaO, zu I 3 b cc der Gründe). Hieraus hat das Landesarbeitsgericht den Schluß gezogen, es komme für die Ruhegeldfähigkeit nach § 6 Abs. 2 D -Richtlinien darauf an, ob es sich bei den betreffenden Einkünften um „Arbeitsentgelt im engeren Sinne“ handle, das „für die Arbeitsleistung als solche“ gezahlt werde. Darüber hinaus ergebe sich aus den wiedergegebenen Ausführungen des Senats, daß die Aufzählung in § 6 Abs. 2 Satz 2 D -Richtlinie nicht im engeren Sinne der dort gebrauchten Begriffe als abschließend anzusehen sei. Die an den Kläger ausgezahlten Tantiemen gehörten hiernach nicht zu den ruhegeldfähigen Bezügen, weil sie nicht zum Arbeitsentgelt im engeren Sinne, sondern als leistungsbezogenes Sonderentgelt angesehen werden können.

2. Dem folgt der Senat im Ergebnis und im Wesentlichen auch in der Begründung.



- a) Es kann dahinstehen, ob der Begriff der „Bezüge, die der Mitarbeiter während der letzten beiden vor Eintritt des Versorgungsfalles ... verbrachten Jahre erhalten hat“ (§ 6 Abs. 2 Satz 1 D -Richtlinien) alle geldwerten Leistungen des Arbeitgebers umfassen soll, die dem Mitarbeiter im Bezugszeitraum aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses zugeflossen sind, und § 6 Abs. 2 Satz 2 D -Richtlinien diese umfassende Regelung einschränkt, oder ob schon der Begriff der Bezüge in Satz 1 im Hinblick auf das gewählte Gesamtversorgungssystem dahin einzuschränken ist, daß hier nur die regelmäßigen Bezüge gemeint sind, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Nähme man letzteres an, wären die an den Kläger ausgezahlten Tantiemen von vornherein nicht ruhegeldfähig. Insoweit bestehen aber Zweifel, weil die von der Beklagten aufgestellten Richtlinien in § 6 Abs. 2 Satz 1 D -Richtlinienselbst keinen hinreichenden Anhaltspunkt für ein solches Begriffsverständnis enthalten.
- b) Die Tantiemen gehören jedenfalls deshalb nicht zu den ruhegeldfähigen Bezügen des Klägers, weil es sich insoweit um „sonstige für Sonderleistungen gewährte Sondervergütungen“ iSd. § 6 Abs. 2 Satz 2 D -Richtlinien handelt.
- aa) Daß dieser in der Richtlinie verwendete Begriff einen weiten Inhalt hat, wird durch die Einfügung des Wortes „sonstige“ deutlich. Aus ihr ergibt sich, daß der Richtliniengeber auch Überstundenentgelte zu den „Sondervergütungen für Sonderleistungen“ zählt, die ohne diese Gleichstellung nicht ohne weiteres mit diesem Begriff gekennzeichnet würden.
- bb) Die angesprochene Begriffsverknüpfung durch den Richtliniengeber zeigt mit hinreichender Deutlichkeit, worum es bei dieser Ausnahme von den ruhegeldfähigen Bezügen geht. Diejenigen Geldleistungen des Arbeitgebers sollen bei der Ermittlung der Betriebsrente außer Ansatz bleiben, die von vornherein weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit einkalkuliert werden können und die zumindest auch auf eine individuelle Leistung des Arbeitnehmers zurückgehen.
- cc) Diese Voraussetzungen sind auch bei den an den Kläger gezahlten Tantiemen erfüllt. Aufgrund der entsprechenden Vorbehalte in den Schreiben an den Kläger, in denen die Zahlung der Tantieme angekündigt wurde, hatte der Kläger zu keinem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch auf Zahlung einer Tantieme erworben. Er mußte stets damit rechnen, daß im Folgejahr die Tantiemepayment ausbleiben würde. Auch die Höhe der Tantieme war unbestimmt. Es gab weder einen festen Verteilungsschlüssel für einen zur Ausschüttung zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag noch Festbeträge,



die einzelnen Arbeitnehmern zugeordnet waren. Wie zwischen den Parteien unstreitig ist, erfolgten die Tantiemezahlungen an die begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unterschiedlicher, für den Kläger nach eigenem Bekunden nicht nachvollziehbarer Höhe.

Es kann dahinstehen, inwieweit die Zahlungen durch die Beklagte vom Unternehmensergebnis abhängig waren, wie dies in verschiedenen Ankündigungsschreiben und Hausmitteilungen angesprochen wurde. Die Tantiemezahlungen hatten jedenfalls einen auch für den Kläger deutlich werdenden Bezug auf seine individuelle Leistung und erfolgten außerhalb des regelmäßigen, vertraglich festgeschriebenen Austauschverhältnisses. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, hat die Beklagte in den einschlägigen Hausmitteilungen mehrfach unzweideutig darauf hingewiesen, die Tantieme werde auf der Grundlage individueller Leistungen festgelegt, und dies auch dadurch deutlich gemacht, daß sie die Tantieme im Einzelfall und erst nach Anhörung der jeweiligen Vorgesetzten oder Kostenstellenleiter beziffern werde. Dies und die nach Grund und Höhe nicht vorhersehbare Zahlung der Tantieme mußten für den Kläger deutlich machen, daß es sich hier um für Sonderleistungen gewährte Sondervergütungen handelte, mag die Zahlung auch jeweils pauschaliert sein.

dd) Daß nach alledem die individualisierte und nach Grund und Höhe im Vorhinein nicht feststehenden Tantiemezahlungen nach dem in den Richtlinien zum Ausdruck gekommenen Willen der Beklagten nicht zu den ruhegeldfähigen Bezügen zählen, wird auch durch die Praxis der Ruhegeldberechnung bei der Beklagten bestätigt. Der Kläger behauptet nicht, daß die Beklagte in der Vergangenheit die jedenfalls bereits seit 1989 gezahlten Tantiemen in die Berechnung der Versorgungsbezüge ihrer früheren Arbeitnehmer eingestellt hat. Zuletzt hat sie eine dem entgegengesetzte Absicht sogar schon bei der Auszahlung der Tantieme ausdrücklich erklärt.

Der Kläger kann sich demgegenüber nicht darauf berufen, die Beklagte berücksichtige bei der Ermittlung der „ruhegeldfähigen Bezüge“ sowohl die vermögenswirksamen Leistungen als auch die Weihnachtsgratifikation. Beide Leistungen unterscheiden sich grundlegend von den Tantiemezahlungen. Der Kläger hat nach seinem Anstellungsschreiben vom 21. November 1980 einen Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation, die bei ganzjähriger Zugehörigkeit zur Beklagten in voller Höhe eines Monatsgehalts, andernfalls zeitanteilig geschuldet wird. Insoweit hat der Kläger seit dem Jahre 1980 einen nach Grund und Höhe feststehenden Zahlungsanspruch. Dasselbe gilt für den Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, der ebenfalls im



Anstellungsvertrag eingeräumt ist. Die betreffenden Beträge sind dem Kläger zwar nicht unmittelbar zugeflossen. Sie haben aber im Ergebnis dadurch zu seinem Lebensstandard beigetragen, daß ohne eigene zusätzliche Zahlungen aus den an ihn ausgezahlten Einkünften in gewissem Umfang zusätzlich Vermögen gebildet werden konnte.

Reinecke

Bepler

Dr. Armbrüster

Born

Kaiser



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](#)