

Aktenzeichen: 3 AZR 394/90
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 30. April 1991
- 3 AZR 394/90 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 25. April 1989
- 17 Ca 8567/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. Mai 1990
- 3 Sa 807/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung einer Betriebsrente; maßgebliches Gehalt

Gesetz:

BetrAVG § 1 Berechnung, § 5; BGB §§ 157, 242, 315 Abs. 3;
ZPO §§ 139, 258, 259, 322 Abs. 1, § 561 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Unregelmäßige und unterschiedliche Anhebung der Höchstgrenze
für das ruhegeldfähige Gehalt durch inhaltlich geänderte
Neufassungen der Versorgungsbestimmungen;
Anrechnung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung
(vgl. auch 3 AZR 236/90).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 394/90

3 Sa 807/89 Köln

Verkündet am
30. April 1991

Noll
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. April 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Dr. Wittek und Krehmer sowie die ehrenamtlichen Richter Zieglwalner und Großmann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. Mai 1990 - 3 Sa 807/89 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 25. April 1989 - 17 Ca 8567/88 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab dem 1. Januar 1988 eine weitere monatliche Betriebsrente von 197,12 DM, also insgesamt eine monatliche Betriebsrente von 2.197,12 DM bis zum Erlaß des Bescheides über die Sozialversicherungsrente, längstens bis einschließlich August 1992 zu zahlen.

3. Im übrigen werden die Berufung und die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu 19/20 und die Beklagte zu 1/20 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, nach welchem Gehalt die Betriebsrente des Klägers zu berechnen ist und inwieweit die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden darf.

Der am 19. August 1927 geborene Kläger ist Diplomingenieur. Er war vom 17. März 1952 bis zum 31. Dezember 1987 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Geschäftsbereichsleiter gegen eine monatliche Vergütung von 10.246,00 DM brutto. In § 7 des Dienstvertrages vom 31. Oktober 1965 wurde ihm folgende Versor-



gungszusage erteilt:

"H. wird gemäß der Pensionsordnung im C -
Konzern eine Altersversorgung zugesagt, wie sie
sich nach den Richtlinien für die Pensionierung
von leitenden Angestellten errechnet. Für die
Dienstaltersberechnung gilt das Eintrittsdatum,
der 17. März 1952."

Dem Arbeitsvertrag waren die ab 1. November 1959 gültige
"Pensionsordnung des F & G-Konzerns" in der Fassung vom 1. März
1965 und die ab 1. Januar 1965 geltenden "Bestimmungen für die
Pensionierung von gehobenen Angestellten im F & G-Konzern" beige-
fügt. Nach der (allgemeinen) Pensionsordnung wurde das Ruhegehalt
mit 0,6 % des höchsten Tarifgehalts jährlich ohne Anrechnung der
Sozialversicherungsrente ermittelt. Die Bestimmungen für die Pen-
sionierung von gehobenen Angestellten vom 20. Januar 1965 ent-
hielten folgende Regelungen:

"Es gilt grundsätzlich die Pensionsordnung des
C -Konzerns mit folgenden Abweichungen:

1. ...
2. ...
3. Das für die Pension anrechnungsfähige Einkom-
men ist das letzte Monatsgehalt (ohne Gratifi-
kation und Zulagen) bis zur Höchstgrenze von
3.000,-- DM, vermindert um 15 v. H., jedoch
mindestens das höchste Tarifgehalt.
4. Sofern und insoweit von Arbeitgeberseite die
Hälfte des Beitrages zur Angestelltenversiche-
rung getragen wurde, wird die Rente aus der
gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Hälfte
in Abzug gebracht.
5. ...
6. ..."



Nr. 3 dieser Bestimmungen wurde durch die Neufassung vom
10. März 1972 wie folgt geändert:

"Das für die Pension anrechnungsfähige Einkommen
ist das letzte Monatsgehalt (ohne Gratifikation
und Zulagen) bis zur Höchstgrenze von
3.600,-- DM, jedoch mindestens das höchste Tarif-
gehalt."

Zu dieser Zeit lag das Gehalt des Klägers bei 4.000,00 DM
und das höchste Tarifgehalt bei 2.209,00 DM.

Am 1. April 1974 wurden die Bestimmungen mit Wirkung vom
1. Januar 1974 erneut geändert und Nr. 3 wie folgt gefaßt:

"Das für die Pension anrechnungsfähige Ein-
kommen ist das letzte Monatsgehalt (ohne
Gratifikation und Zulagen) bis zur Höchst-
grenze von 4.000,-- DM.

Ergibt die Berechnung nach der Pensionsordnung
des F & G-Konzerns auf der Basis des höchsten
Tarifgehaltes, das während des letzten Monats
der Dienstzugehörigkeit zu F & G galt, eine
höhere Werksrente, so wird diese gewährt.
Voraussetzung für diese Werksrente ist eine
Wartezeit von 15 Jahren."

Diese Neufassung übersandte die Beklagte dem Kläger mit fol-
gendem Schreiben vom 22. November 1974:

"Wir freuen uns, Ihnen nach unserem letzten
Schreiben vom 22. Dezember 1972 in dieser Angele-
genheit mitteilen zu können, daß die Bestimmungen
für die Pensionierung von gehobenen Angestellten
mit Wirkung vom 1. Januar 1974 weiter wesentlich
verbessert wurden.

So wird nunmehr das für die Pension anrechnungs-
fähige Einkommen bis zur Höchstgrenze von
DM 4.000,-- statt bisher DM 3.600,--berücksich-
tigt; gleichzeitig schafft der angefügte Absatz 2
zu Ziffer 3 die neue Möglichkeit, eine auf Basis



des höchsten Tarifgehaltes mit einem Satz von 0,6 % pro Dienstjahr, jedoch ohne jeden Abzug ermittelte Werksrente zu zahlen, wenn diese höher ist, als sie sich sonst nach den Bestimmungen für die Pensionierung von gehobenen Angestellten berechnen würde. Der gleichfalls neue Absatz 2 zu Ziffer 4 regelt die formale Gleichstellung von Arbeitgeberbeiträgen für die befreiende Lebensversicherung mit denen für die gesetzliche Rentenversicherung.

Als Anlage überreichen wir Ihnen eine Ausfertigung der neu gefaßten Bestimmungen. Wir bitten Sie, den Vorgang streng vertraulich zu behandeln."

Das Gehalt des Klägers betrug zu dieser Zeit 4.900,00 DM und das höchste Tarifgehalt 2.549,00 DM.

Ab 1. Juli 1976 galt ein neuer Arbeitsvertrag. In § 9 wurde die Ruhegeldzusage wie folgt aufrechterhalten:

"Herrn H wird gemäß der Pensionsordnung im F & G-Konzern eine Altersversorgung zugesagt, wie sie sich nach den Richtlinien für die Pensionierung von gehobenen Angestellten errechnet.

Das Dienstalter rechnet ab 17. März 1952."

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1979 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"In Anerkennung Ihrer Arbeit und in besonderer Würdigung Ihrer Leistungen zur Durchsetzung der Unternehmensziele, nunmehr im Rahmen der neu geordneten Geschäftsbereiche, hat der Vorstand beschlossen, Ihnen mit Wirkung vom 1. Januar 1980 eine Erhöhung der Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Werksrente von bisher maximal 4.000,-- DM auf maximal 5.000,-- DM zuzuerkennen.

Werksrente zuzüglich Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. analog aus einer befreienden Lebensversicherung sollen jedoch 70 % des letzten Bruttoeinkommens im Pensionierungszeitpunkt nicht übersteigen.



Wir bitten Sie, diese Mitteilung streng vertraulich zu behandeln."

Das Gehalt des Klägers betrug ab 1980 7.550,00 DM. Das höchste Tarifgehalt belief sich auf 3.756,00 DM.

Die Beklagte erließ außerdem am 8. November 1985 "Bestimmungen für die Pensionierung von leitenden Angestellten auf der Grundlage der jeweils gültigen Pensionsordnung", die wie folgt lauten:

- "1. ...
2. ...
3. Das für die Pension anrechnungsfähige Einkommen ist das letzte Monatsgehalt (ohne Gratifikationen und Zulagen) bis zur Höchstgrenze von 5.000,-- DM.

Ergibt die Berechnung auf der Basis des zuletzt gültigen höchsten Tarifgehaltes eine höhere Werksrente, so wird diese gewährt.
4. Sofern und insoweit von Arbeitgeberseite die Hälfte des Beitrages zur Angestelltenversicherung getragen wurde, wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zur Hälfte in Abzug gebracht.

Abs. 1 wird entsprechend angewendet, wenn sich der Arbeitgeber an den Prämien für eine befreiende Lebensversicherung beteiligt hat."

Diese Bestimmungen wurden dem Kläger nicht zugeleitet.

Die Parteien beendeten das Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich vom 10. Dezember 1986 - 12 Ca 7712/86 -. Obwohl der Kläger noch keinen Rentenanspruch bei der Bundesversicherungs-



anstalt für Angestellte gestellt hatte, vereinbarten die Parteien in Nr. 7 des Vergleichs folgendes:

"Herr Robert H erhält Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ab dem 1.1.1988.

Für die Berechnung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung werden 40 Dienstjahre zugrunde gelegt."

Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrug das höchste Tarifgehalt für technische Angestellte 5.308,00 DM und das für kaufmännische Angestellte 5.060,00 DM.

Über die Auslegung des Vergleichs haben die Parteien bereits einen Rechtsstreit geführt. Durch rechtskräftiges Urteil vom 30. November 1988 - 2 Sa 870/88 - hat das Landesarbeitsgericht Köln der Klage überwiegend stattgegeben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar bis 30. November 1988 22.000,00 DM Rückstände und ab dem 1. Dezember 1988, längstens bis August 1992, monatlich 2.000,00 DM zu zahlen.

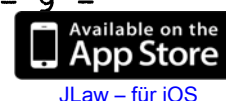
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, die Betriebsrente nach dem letzten Monatsgehalt des Klägers zu berechnen, zumindest aber nach dem höchsten Tarifgehalt, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegolten habe. Die Höchstgrenze des ruhegeldfähigen Gehalts, die während des Arbeitsverhältnisses mehrfach angehoben worden sei, müsse wenigstens nach billigem Ermessen des Gerichts der allgemeinen Einkommensentwicklung angepaßt werden. Zur Anrechnung der Sozialversicherung hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Anrech-



nungsklausel betreffe nur den Teil der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, für den die Beklagte selbst die Hälfte des Beitrages erbracht habe.

Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit ab 1. Januar 1988 eine weitere monatliche Betriebsrente in Höhe von 4.577,44 DM zu zahlen;
 - a) hilfsweise,
eine weitere monatliche Betriebsrente in Höhe von 1.397,12 DM zu zahlen;
 - b) äußerst hilfsweise,
eine weitere monatliche Betriebsrente in Höhe von 1.200,00 DM zu zahlen;
- c) äußerst äußerst hilfsweise,
an den Kläger einen in das Ermessen des Gerichts gestellten Betrag zu zahlen, wobei jeweils eine Kürzung bis zur Hälfte der gesetzlichen Rentenversicherung erfolge, aber nur insoweit,
 - aa) als seitens der Beklagten die Hälfte der Beiträge zur Angestelltenversicherung sowie zur befreienden Lebensversicherung des Klägers gezahlt worden seien (1.054,78 DM);
 - bb) hilfsweise,
als seitens der Beklagten und anderer Arbeitgeber des Klägers die Hälfte der Beiträge zur Angestelltenversicherung sowie zur befreienden Lebensversicherung des Klägers gezahlt worden seien (1.099,85 DM);
 - cc) äußerst hilfsweise,
als seitens der Beklagten und anderer Arbeitgeber des Klägers die Hälfte der Beiträge zur Arbeiterrentenversicherung und zur Angestelltenversicherung sowie zur befreienden Lebensversicherung des



Klägers gezahlt worden seien
(1.139,16 DM).

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Klage für insgesamt unzulässig gehalten. Die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. November 1988 stehe einer erneuten Klage entgegen. Die Klage sei aber auch unbegründet. Die Betriebsrente des Klägers sei nach den Bestimmungen für gehobene Angestellte im F & G-Konzern vom 1. April 1974 und den Änderungen im Schreiben vom 5. Dezember 1979 zu berechnen. Nur bei Versorgungszusagen an neu berufene Geschäftsbereichs- und Zentralbereichsleiter sei die Anwendung der Bestimmungen vom 8. November 1985 einzelvertraglich vereinbart worden. Die Beklagte sei nicht verpflichtet, die Höchstgrenze des ruhegeldfähigen Gehalts anzuheben. Die Bestimmungen vom 1. April 1974 hätten einen zweiten Rechenweg für die Berechnung der Betriebsrente eröffnet. Entweder werde für jedes Jahr 1,6 % des anrechnungsfähigen Einkommens bis zu der mit Schreiben vom 5. Dezember 1979 angehobenen Höchstgrenze von 5.000,00 DM zugrunde gelegt und die Sozialversicherungsrente hälftig angerechnet oder die Betriebsrente nach der Pensionsordnung im F & G-Konzern pro Dienstjahr nur mit 0,6 % des höchsten Tarifgehalts errechnet, aber ohne Anrechnung einer Sozialversicherungsrente. Beim ersten Rechenweg sei das höchste Tarifgehalt nicht mehr Mindestgrenze des ruhegeldfähigen Gehalts. Keinesfalls könne das höchste Tarifgehalt für technische Angestellte zugrunde gelegt werden. Nach der Tätigkeit des Klägers komme allenfalls das höchste Tarifgehalt für kaufmännische Angestellte in Betracht. Zur Anrechnung der Sozialversicherungsrente hat die Beklagte die Auffassung vertreten, die



Anrechnungsklausel erfasse alle Teile der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die irgendein Arbeitgeber mindestens zur Hälfte mitfinanziert habe. Die Beklagte werde den Kläger bei der Anrechnung der Sozialversicherungsrente nicht anders behandeln als die anderen Mitarbeiter. Der Kläger müsse aber erst seinen Rentenbescheid vorlegen.

Die Vorinstanzen haben die Klage teilweise als unzulässig und im übrigen als unbegründet abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Leistungsanträge weiter.

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

Die Revision ist teilweise begründet. Dem Kläger steht eine zusätzliche vorläufige Betriebsrente in Höhe von 197,12 DM monatlich zu.

I. Die Verfahrensrügen des Klägers greifen nicht durch.

1. Mit seiner Aufklärungsrüge macht der Kläger geltend, das Landesarbeitsgericht sei seiner Hinweispflicht nach § 139 ZPO nicht nachgekommen und habe ein Überraschungsurteil erlassen. Damit hat der Kläger den seiner Ansicht nach fehlerhaften Prozeßvorgang nicht hinreichend bezeichnet. Ebensowenig hat er die mögliche Kausalität des Verfahrensfehlers für das Urteil dargelegt (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 Buchst. b ZPO). Nach § 73 Abs. 1 ArbGG kann die Revision nur darauf gestützt werden, daß das Urteil des Lan-



des Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht. Der Kläger hätte deshalb genau ausführen müssen, welche Frage das Gericht hätte stellen sollen und wie er darauf geantwortet hätte. Ein derartiger Vortrag fehlt.

2. Ebensowenig kann der Kläger mit seiner Rüge durchdringen, der Sachverhalt sei im Berufungsurteil falsch wiedergegeben worden. Nach § 561 Abs. 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Eine Tatbestandsberichtigung (§§ 523, 320 ZPO) hat der Kläger nicht beantragt. Er hat nicht einmal näher vorgetragen, welche Feststellungen des Berufungsurteils unrichtig seien.

II. Die Klage ist nur teilweise zulässig.

1. Soweit sich der Kläger gegen eine nach seiner Ansicht zu weit gehende Anrechnung der Sozialversicherungsrente auf seine vorläufige Betriebsrente wendet, steht seiner Klage die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. November 1988 - 2 Sa 870/88 - entgegen. Der Streitgegenstand dieses Verfahrens erfaßt auch den Umfang der Anrechnung. Im damaligen Rechtsstreit hat der Kläger einen Anspruch auf Betriebsrente ohne eine Anrechnung von Rententeilen geltend gemacht. Mit diesem Begehren ist er jedoch unterlegen. Nach dem rechtskräftigen Urteil vom 30. November 1988 muß er sich bis zum Vorliegen des Rentenbescheides eine voraussichtliche Sozialversicherungsrente in Höhe von 1.200,00 DM anrechnen lassen. Der Kläger erstrebt nunmehr



eine hiervon abweichende Entscheidung. Die darauf gerichtete Klage ist unzulässig.

2. Die Rechtskraft des Urteils vom 30. November 1988 - 2 Sa 870/88 - steht jedoch der jetzigen Klage insoweit nicht entgegen, als der Kläger die Berücksichtigung eines höheren ruhegeldfähigen Gehalts verlangt. Im Verfahren 2 Sa 870/88 hatte der Kläger ein betriebliches Ruhegeld von 3.200,00 DM ($1,6 \% \times 40 \times 5.000,00$ DM) eingeklagt. Er ging von 40 Dienstjahren und einem ruhegeldfähigen Monatsgehalt von 5.000,00 DM aus. Dabei handelte es sich um eine Teilklage. Darauf hatte der Kläger im Schriftsatz vom 30. Mai 1988 Seite 6 hingewiesen. Über eine höhere Berechnungsgrundlage ist im damaligen Verfahren nicht entschieden worden.

3. Soweit der Kläger Betriebsrente für die Zeit nach Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung eingeklagt hat, ist seine Leistungsklage nach § 258 ZPO unzulässig. §§ 258, 259 ZPO sind nur anwendbar, wenn der geltend gemachte Anspruch schon entstanden ist und seine Höhe hinreichend bestimmbar ist (vgl. BAGE 42, 54, 57 = AP Nr. 4 zu § 850 c ZPO; BGHZ 43, 28, 31; RGZ 168, 321, 325 f.; Hartmann in Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 49. Aufl., § 258 Anm. 1 A und § 259 Anm. 1 A; Thomas/Putzo, ZPO, 16. Aufl., § 258 Anm. 2 und § 259 Anm. 2; Stein/Jonas/Schumann, ZPO, 20. Aufl., § 258 Rz 2 und 6, § 259 Rz 2; Zöllner/Stephan, ZPO, 16. Aufl., § 258 Rz 1 und § 259 Rz 1). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt.



Bis zur Vorlage des Rentenbescheides steht dem Kläger nach Nr. 7 des Vergleichs vom 10. Dezember 1986 lediglich ein vorläufiger Betriebsrentenanspruch zu. Auf diesen Anspruch ist nach dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. November 1988 - 2 Sa 870/88 - die Sozialversicherungsrente mit einem geschätzten Betrag von 1.200,00 DM monatlich anzurechnen. Sobald der gesetzliche Rentenversicherungsträger den Rentenbescheid erläßt, entstehen entweder für den Kläger Nachzahlungsansprüche oder für die Beklagte Rückzahlungsansprüche. Erst wenn der Rentenbescheid vorliegt, läßt sich die Höhe des endgültigen Rentenanspruchs bestimmen. Die Anrechnungsklausel stellt nicht auf die dem Kläger zustehende Sozialversicherungsrente ab, sondern auf die im Rentenbescheid ausgewiesene Rente. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, daß im Laufe des Revisionsverfahrens ein Rentenbescheid erging. Eine Auswertung des Rentenbescheids durch das Revisionsgericht widerspräche dem § 561 Abs. 1 ZPO.

III. Der Kläger kann nur verlangen, daß die Betriebsrente mindestens nach dem höchsten Tarifgehalt berechnet wird. Soweit der Kläger die Berücksichtigung eines höheren ruhegeldfähigen Gehalts begehrt, ist seine Klage unbegründet.

1. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die Betriebsrente nach dem letzten Monatsgehalt des Klägers vor seinem Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten zu berechnen. Dem Kläger ist keine derartige Versorgungszusage erteilt worden. Der Dienstvertrag vom 1. Juli 1976 verweist auf die "Richtlinien für die Pensionierung



von gehobenen Angestellten". Alle Fassungen dieser Bestimmungen ermöglichten die Berücksichtigung des letzten Monatsgehalts nur bis zu einer bestimmten Höchstgrenze. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte, wie sie behauptet, die "Bestimmungen für die Pensionierung von leitenden Angestellten auf der Grundlage der jeweils gültigen Pensionsordnung" vom 8. November 1985 nur für Versorgungszusagen an neu berufene Geschäfts- und Zentralbereichsleiter verwandte. Auch diese Bestimmungen begrenzen das berücksichtigungsfähige Monatsgehalt, und zwar auf höchstens 5.000,-- DM. Das Monatsgehalt des Klägers liegt darüber.

2. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Anhebung der Höchstgrenze zu.

a) Die Parteien haben keine entsprechende Vereinbarung getroffen. Die Beklagte ist auch nicht aufgrund einer betrieblichen Übung verpflichtet, die Höchstgrenze zu ändern. Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, daß ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll (vgl. BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 3 a der Gründe und vom 23. Juni 1988 - 6 AZR 137/86 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 3 a der Gründe). Die Arbeitnehmer können nur dann auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen, wenn dessen Verhalten eine gewisse Gleichförmigkeit aufweist und den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit erweckt. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

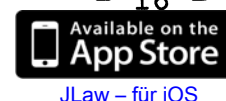


Nach Nr. 3 der Bestimmungen für die Pensionierung von gehobenen Angestellten in der Fassung vom 20. Januar 1965 belief sich die Höchstgrenze des berücksichtigungsfähigen Monatsgehaltes auf 3.000,-- DM. Sie wurde erst nach 7 Jahren durch die Neufassung vom 10. März 1972 auf 3.600,-- DM erhöht. Nach weiteren 2 Jahren wurden die Bestimmungen überarbeitet, durch die Neufassung vom 1. April 1974 inhaltlich verändert (u.a. Einführung eines alternativen zweiten Rechenweges) und die Höchstgrenze des berücksichtigungsfähigen Monatsgehalts auf 4.000,-- DM angehoben. Mit Schreiben vom 5. Dezember 1979 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente von bisher höchstens 4.000,00 DM mit Wirkung vom 1. Januar 1980 auf höchstens 5.000,00 DM angehoben und gleichzeitig eine Gesamtversorgungsobergrenze von 70 % des letzten Bruttoeinkommens im Pensionierungszeitpunkt eingeführt werde. Die Beklagte begründete die Erhöhung der Bemessungsgrundlage mit den Leistungen des Klägers "im Rahmen der neu geordneten Geschäftsbereiche". Die Bestimmungen für die Pensionierung vom leitenden Angestellten vom 8. November 1985 übernahmen lediglich die bereits im Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1979 enthaltene Höchstgrenze von 5.000,00 DM.

Sowohl die zeitliche Abfolge als auch die Art und Weise der Anhebung der Höchstgrenzen sprechen gegen die Annahme, der Arbeitgeber habe sich zu regelmäßigen Anhebungen der Bemessungsgrenze verpflichten wollen. Die Höchstgrenzen wurden in größeren, unregelmäßigen Zeitabständen und unterschiedlich angehoben.



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



Gleichzeitig wurden die maßgeblichen Bestimmungen auch anderweitig geändert und vollständig neu gefaßt. Ebenso enthält das Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1979 neben der Erhöhung der Bemessungsgrenze eine weitere Änderung. Zudem begründete dieses Schreiben die Verbesserung der Altersversorgung mit einem besonderen Anlaß. Der Kläger konnte unter diesen Umständen nicht von einem rechtsgeschäftlichen Bindungswillen der Beklagten für die Zukunft ausgehen, vor allem konnte er nicht den Eindruck gewinnen, die Beklagte wolle die Höchstgrenze den Gehaltssteigerungen des Klägers anpassen. Dagegen sprach schon der Umfang der bisherigen Anhebungen der Höchstgrenze. Nach der ersten Anhebung belief sich die Höchstgrenze auf 3.600,00 DM. Das Gehalt des Klägers von 4.000,00 DM lag ca. 11 % darüber. Nach der zweiten Anhebung 1974 betrug die Höchstgrenze 4.000,00 DM und das Gehalt des Klägers 4.900,00 DM, also ca. 22,5 % mehr. Am 1. Januar 1980 überstieg das Gehalt des Klägers von 7.550,00 DM die neue Höchstgrenze von 5.000,00 DM um 51 %.

b) Der Kläger kann sich zur Begründung seines Anpassungsbegehrens auch nicht auf das Urteil des Senats vom 18. Dezember 1975 (- 3 AZR 58/75 - AP Nr. 170 zu § 242 BGB Ruhegehalt) berufen. Im damaligen Fall hatte der Arbeitgeber zunächst im Zweijahresrhythmus die Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente der Einkommensentwicklung angepaßt und durch gleichförmiges Verhalten einen Vertrauenstatbestand geschaffen. Daran fehlt es im vorliegenden Fall.

c) Eine gesetzliche Anpassungspflicht besteht nicht. Sie läßt sich nicht aus § 16 BetrAVG herleiten. Diese Vorschrift schreibt



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



nur die Anpassung von laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor, nicht dagegen von Anwartschaften (vgl. BAG Urteil vom 15. September 1977 - 3 AZR 654/76 - AP Nr. 5 zu § 16 BetrAVG).

d) Über eine Erhöhung der Höchstgrenze nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 BGB ist im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden. Insoweit hat der Kläger einen "äußersten" Hilfsantrag gestellt. Dieser Antrag ist gegenstandslos, weil der Kläger mit seinem vorrangigen Hilfsantrag durchdringt.

3. Der Berechnung der Betriebsrente ist mindestens das höchste Tarifgehalt zugrunde zu legen, das bei Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses galt.

a) Anspruchsgrundlage für die Betriebsrente ist § 9 des Dienstvertrages vom 1. Juli 1976 in Verbindung mit der allgemeinen Pensionsordnung im F & G-Konzern, den Bestimmungen für die Pensionierung von gehobenen Angestellten im F & G-Konzern vom 1. April 1974 und dem Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1979.

Nach Nr. 3 Abs. 1 der Bestimmungen für die Pensionierung von gehobenen Angestellten vom 1. April 1974 richtet sich die Betriebsrente nach dem letzten Monatsgehalt (ohne Gratifikationen und Zulagen) bis zur Höchstgrenze von 4.000,-- DM, die mit Schreiben vom 5. Dezember 1979 auf 5.000,00 DM erhöht wurde. Der in den früheren Versorgungsbestimmungen enthaltene Halbsatz "jedoch mindestens das höchste Tarifgehalt" fehlt zwar. Entgegen der



Auffassung der Beklagten ergibt sich daraus aber nicht, daß nunmehr die Höchstgrenze unter dem höchsten Tarifgehalt liegen darf.

Dem Wortlaut der neugefaßten Nr. 3 läßt sich nicht eindeutig entnehmen, ob die bisherige Mindestgrenze gestrichen und insoweit die Rechtsstellung der Arbeitnehmer verschlechtert werden sollte oder ob ein Absinken der Höchstgrenze unter die bisherige Mindestgrenze als nicht regelungsbedürftig angesehen wurde. Nach den Erklärungen der Beklagten im Schreiben vom 22. November 1974 durfte der Kläger davon ausgehen, daß seine Rechte nicht geschmälert werden sollten. Im ersten Absatz dieses Schreibens hob die Beklagte hervor, daß die Neufassung die bisherigen Bestimmungen für die Pensionierung von leitenden Angestellten mit Wirkung vom 1. Januar 1974 wesentlich verbessert habe. Im folgenden Absatz wurden die Änderungen dargestellt und erläutert. Auf den angeblichen Zusammenhang zwischen der Streichung der bisherigen Mindestgrenze und der Einführung des sog. zweiten Rechenweges (Nr. 3 Abs. 2 der Bestimmungen), auf den die Beklagte jetzt im Rechtsstreit abstellt, wies sie seinerzeit nicht einmal andeutungsweise hin. Nr. 3 Abs. 2 der Bestimmungen vom 1. April 1974 schreibt eine Vergleichsberechnung vor. Ergibt die Berechnung nach der Pensionsordnung des F & G-Konzerns auf der Basis des höchsten Gehalts, das während des letzten Monats der Dienstzugehörigkeit zu F & G galt, eine höhere Betriebsrente, so ist diese zu gewähren. Dies entspricht dem Sinn und Zweck der Bestimmungen für die Pensionierung von gehobenen Angestellten, ihre Rechtsstellung gegenüber den übrigen Arbeitnehmern zu verbessern, nicht aber zu ver-



schlechtern. Durch diese neu eingefügte Bestimmung wurden bisher mögliche, systemfremde Ergebnisse vermieden. Es handelt sich um eine Schutzvorschrift für die betroffenen Arbeitnehmer. Mit keinem Wort erwähnte die Beklagte in ihrem Erläuterungsschreiben vom 22. November 1974, daß die bisherige Mindestbemessungsgrundlage gestrichen worden sei und die Höchstgrenze des maßgeblichen Monatsgehalts künftig das höchste Tarifgehalt unterschreiten dürfte. Ein entsprechender Hinweis erübrigte sich nur, wenn die Beklagte mit dieser Streichung keine inhaltliche Änderung der Versorgungsanwartschaft des Klägers erreichen wollte.

Bei der Neufassung der Bestimmungen im Jahre 1974 lag es auch nahe, die Erwähnung einer Mindestgrenze als überflüssig anzusehen. Das höchste Tarifgehalt lag damals bei 2.549,-- DM und die Höchstgrenze des berücksichtigungsfähigen Monatsgehaltes bei 4.000,-- DM, also fast 60 % darüber. In den nächsten Jahren war nicht mit einem Absinken der Höchstgrenze unter die bisherige Mindestgrenze zu rechnen.

Angesichts dieser Begleitumstände, vor allem wegen der Erläuterungen im Schreiben der Beklagten vom 22. November 1974, durfte der Kläger die Neufassung der Bestimmungen vom 1. April 1974 dahin verstehen, daß die Beklagte nur eine ihr überflüssig erscheinende Regelung streichen wollte.

b) Da sich die gestrichene Regelung durch die spätere Entwicklung doch als notwendig erwiesen hat, ist eine Regelungslücke entstanden, die durch ergänzende Auslegung zu schließen ist. Aus



den getroffenen Regelungen, ihrem Sinn und Zweck sowie den Begleitumständen ist der mutmaßliche Parteiwille zu ermitteln. Die Neufassung der Bestimmungen vom 1. April 1974 diente nach den Erläuterungen der Beklagten in ihrem Begleitschreiben vom 22. November 1974 lediglich der Verbesserung der Rechtsstellung des Klägers, nicht aber der Einschränkung seiner Versorgungsansprüche. Der bisherige Mindeststandard sollte nicht unterschritten werden. Dem Parteiwillen und dem zum Ausdruck gebrachten Regelungszweck entspricht es, die Altersversorgung in der bisherigen Mindesthöhe zu gewähren, wenn die Höchstgrenze planwidrig unter die bisherige Mindestgrenze absinkt. Die maßgebliche Mindestgrenze ist das beim Ausscheiden des Klägers geltende höchste Tarifgehalt.

c) Das Schreiben der Beklagten vom 5. Dezember 1979 enthält keine abweichende Regelung. Dieses Schreiben beschränkt sich auf zwei Änderungen. Es hatte die Höchstgrenze des ruhegeldfähigen Gehalts auf 5.000,00 DM angehoben und eine Gesamtversorgungsobergrenze von 70 % eingeführt.

d) Die Bestimmungen für die Pensionierung von leitenden Angestellten auf der Grundlage der jeweils gültigen Pensionsordnung vom 8. November 1985 änderten schon deshalb an dieser Rechtslage nichts, weil die Beklagte nach ihrem eigenen Vortrag diese Bestimmungen lediglich für neu berufene Geschäfts- und Zentralbereichsleiter schuf. Sie galten demnach nicht für die Versorgungsansprüche des Klägers.



e) Die Betriebsrente ist nach dem höchsten Gehalt zu berechnen, das im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses (Dezember 1987) tarifvertraglich überhaupt für Angestellte vorgesehen war. Dabei ist es gleichgültig, welchen Angestellten das höchste Tarifgehalt zustand und welcher Angestelltengruppe der Kläger zuzuordnen wäre. Die Bestimmungen für die Pensionierung gehobener Angestellter galten nach ihrem Wortlaut unterschiedslos für alle erfaßten Personen. Nach Nr. 3 der Bestimmungen für gehobene Angestellte vom 20. Januar 1965 und vom 10. März 1972 war "das höchste Tarifgehalt" maßgebend. Auf die jeweilige Tätigkeit wurde nicht einmal andeutungsweise abgestellt. Die Regelungen enthielten keine erkennbaren Anhaltspunkte für unterschiedliche Höchstgrenzen. Eine einheitliche Behandlung aller "gehobenen Angestellten" entspricht auch dem Sinn und Zweck der für diesen Personenkreis geschaffenen Sonderregelungen. "Gehobene Angestellte" sollen gegenüber den Tarifangestellten eine verbesserte Altersversorgung erhalten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um kaufmännische oder technische Angestellte handelt. Die gehobenen Angestellten bilden nach den Bestimmungen der Beklagten eine geschlossene begünstigte Arbeitnehmergruppe. Der Arbeitgeber erspart sich eine ansonsten unnötige Unterteilung dieses Personenkreises. Unter "gehobenen Angestellten" sind zwar nicht nur leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG zu verstehen. Da sie aber eine herausgehobene Stellung bekleiden müssen, werden sie ohnehin außertariflich vergütet und nicht in ein tarifliches Gehaltssystem eingruppiert. Eine Zuordnung der gehobenen Angestellten zu den kaufmännischen und technischen Angestellten kann mit erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten verbunden sein. Unterschiedliche Höchstgrenzen



zen hätten zu Meinungsverschiedenheiten und Verstimmungen führen können. Eine einheitliche Regelung war demnach durchaus sinnvoll. Im übrigen muß der Arbeitgeber seine Versorgungsregelungen mit großer Sorgfalt abfassen. Unklarheiten gehen zu seinen Lasten (ständige Rechtsprechung des BAG seit den Urteilen vom 25. Juli 1969 - 3 AZR 73/69 - AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen, zu 3 c der Gründe und vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

f) Danach errechnet sich die vorläufige Betriebsrente des Klägers wie folgt:

Das höchste Tarifgehalt belief sich im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses auf 5.308,00 DM. Nach Nr. 7 des Vergleichs vom 10. Dezember 1986 sind der Berechnung 40 Dienstjahre zugrunde zu legen. Dies ergibt eine Betriebsrente von 3.397,12 DM ($1,6 \% \times 40 = 64 \%$ aus 5.308,00 DM). Nach dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. November 1988 - 2 Sa 870/88 - ist auf diese Betriebsrente bis zur Vorlage des Rentenbescheides eine geschätzte Sozialversicherungsrente von 1.200,00 DM anzurechnen. Der Kläger hat deshalb Anspruch auf eine vorläufige monatliche Betriebsrente von 2.197,12 DM. Die Beklagte bezahlt nur 2.000,00 DM monatlich. Dem Kläger steht daher noch eine weitere vorläufige monatliche Betriebsrente von 197,12 DM zu.

Dr. Heither

Dr. Wittek

Kremhelmer

Zieglwalner

Großmann



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

