

Aktenzeichen: 3 AZR 432/97
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 03. November 1998
- 3 AZR 432/97 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 27. Februar 1996
- 9 Ca 2953/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 13. Mai 1997
- 6 Sa 631/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ergänzende Auslegung eines Versorgungstarifvertrages

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; GG Art. 3; Versorgungstarifvertrag für das Zweite Deutsche Fernsehen § 7

Leitsätze:

1. Ein Versorgungstarifvertrag, der eine endgehaltsbezogene Versorgungsleistung verspricht und für deren Berechnung auf das Grundgehalt des letzten Abrechnungsmonats abstellt, ist regelmäßig lückenhaft, soweit es um die Behandlung von Versorgungsberechtigten geht, die während nicht unwesentlicher Teile ihres Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen zeitlichen Umfang für ihren Arbeitgeber tätig waren als während des letzten Beschäftigungsmonats.

2. Die Gerichte für Arbeitssachen sind jedenfalls befugt, diese Regelungslücke zu schließen, wenn der tatsächliche Regelungswille der Tarifvertragsparteien feststeht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 432/97
6 Sa 631/96 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. November 1998

Urteil

Kaufhold,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Fasbender und Platow für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13. Mai 1997 - 6 Sa 631/96 - 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 um den Umfang des dem Kläger zustehenden Versorgungsanspruchs.

Der Kläger ist am 22. April 1928 geboren. Er ist seit 1974 Mitglied im Deutschen Journalistenverband. Er war zunächst seit Januar 1966 mit kurzen Unterbrechungen als sogenannter ständiger freier Mitarbeiter für das Zweite Deutsche Fernsehen (ZDF), die Beklagte zu 2), als Redakteur tätig. In einem um die Festanstellung des Klägers geführten Rechtsstreit schlossen der Kläger und die Beklagte zu 2) am 10. September 1980 vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz einen Vergleich. Danach stand der Kläger seit dem 1. Januar 1974 in einem ununterbrochenen Teilzeitarbeitsverhältnis als Redakteur der Beklagten zu 2). Als Vergütung wurden 75 % der VergGr. 9 Ziff. 6 der tariflichen Vergütungsordnung festgelegt. Außerdem heißt es im Vergleich:

„Versorgung wird in der Form gewährt, daß als Grundvergütung im Sinne des § 7 Abs. 2 Versorgungstarifvertrag die zuletzt tatsächlich bezogene Vergütung gilt (= 75 % der dann geltenden Vergütungsgruppe und -stufe). Der Beginn der Wartezeit wird auf den 01.01.1974 festgesetzt...“



Ab dem 1. September 1985 wurde der Kläger von der Beklagten zu 2) als Vollzeitkraft weiterbeschäftigt. Seit dem 1. Mai 1993 befindet er sich im Ruhestand. Er erhält von den Beklagten eine Altersrente von insgesamt 3.021,19 DM.

Grundlage des Versorgungsanspruchs des Klägers ist ein bei der Beklagten zu 2) unter Beteiligung u.a. des Deutschen Journalistenverbandes abgeschlossener Versorgungstarifvertrag. Er sieht eine Versorgung teils unmittelbar durch die Beklagten zu 2) vor, teils durch die von der Beklagten zu 2) getragene Pensionskasse, die Beklagten zu 1). Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers galt der Versorgungstarifvertrag in der Fassung vom 30. Juni 1990. Daneben gab es einen weiteren Tarifvertrag über die Versorgung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des ZDF, die ab dem 1. Januar 1988 beim ZDF eingetreten waren.

Der Versorgungstarifvertrag räumt nach einer Wartezeit von fünf Jahren einen Anspruch auf Altersruhegeld in Höhe von zunächst 30 % des ruhegeldfähigen Einkommens ein. Dieser Prozentsatz steigt in den weiteren Beschäftigungsjahren bis zu einer Höchstgrenze von 50 %. Was unter ruhegeldfähigem Einkommen zu verstehen ist, bestimmt § 7 Abs. 2 des Versorgungstarifvertrages:

„Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt die Grundvergütung gem. Abs. 1 MTV/ZDF, die die/der Arbeitnehmer/in beim ZDF in dem Monat bezieht, in dem der Versorgungsfall eintritt, oder, falls die/der Arbeitnehmer/in zu diesem Zeitpunkt keine Vergütung bezieht, die zuletzt bezogene Grundvergütung.“

Im Versorgungstarifvertrag für die ab dem 1. Januar 1988 beim ZDF eingetretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird das versorgungsfähige Einkommen in § 6 näher bestimmt:



- „(1) Als versorgungsfähiges Einkommen gilt die Grundvergütung..., die der/die Arbeitnehmer/in in dem Monat bezieht, in dem der Versorgungsfall eintritt. ...
- (2) Fallen in die Gesamtbeschäftigungszeit innerhalb der versorgungsfähigen Dienstzeit
- a) Zeiten mit einzelvertraglich verkürzter Arbeitszeit,
 - b) Zeiten einer Beurlaubung gem. § 13 a Abs. 2 MTV/ZDF mit einer Dauer von zusammen mehr als 31 Tagen,

so errechnet sich das versorgungsfähige Einkommen zunächst aus der für das Arbeitsverhältnis zuletzt maßgebenden versorgungsfähigen Vergütungsgruppe und -stufe.

Sodann wird die Zahl der Stunden der tarifvertraglichen Arbeitszeit während der Gesamtbeschäftigungszeit und danach die Zahl der Stunden der während der Gesamtbeschäftigungszeit tatsächlich erbrachten Arbeitszeit festgestellt.

Dann wird die niedrigere Stundenzahl durch die höhere Stundenzahl geteilt. Mit dem daraus resultierenden Faktor wird das ruhegeldfähige Einkommen multipliziert. Das Ergebnis ist die Grundlage für die weiteren Berechnungen.
...“

Mit Wirkung zum 1. Januar 1994 wurde der Versorgungstarifvertrag für alle bis zu diesem Zeitpunkt in ein Arbeitsverhältnis zum ZDF getretenen Arbeitnehmer im zuletzt genannten Sinne einer anteiligen Berechnung vereinheitlicht. Zugleich wurde für neueintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein neues Versorgungswerk auf der Grundlage von Festrenten eingeführt, das ebenfalls für vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine anteilige Berechnung des Rentenanspruchs vorsieht.

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers galt weiter eine Satzung der beklagten Pensionskasse, die in einen Leistungsplan A und einen Leistungsplan B



aufgeteilt war. Im Leistungsplan A, der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer galt, die bis zum 31. Dezember 1987 Mitglied der Pensionskasse geworden waren, wird die für diesen Personenkreis geltende tarifvertragliche Regelung in § 18 wiederholt. Im Leistungsplan B für die später eingetretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird die anteilige Berechnung vorgeschrieben.

Bei der Berechnung des Rentenanspruchs des Klägers haben die Beklagten einen Anteil von 84,91 % von dessen letzten Bezügen als ruhegeldfähiges Einkommen zugrunde gelegt. Der Kläger hält demgegenüber eine Berücksichtigung seiner letzten vollen Grundvergütung für tariflich geboten.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die für ihn geltende Regelung im Tarifvertrag und in der Pensionskassensatzung sei eindeutig. Sie verlange eine vollständige Berücksichtigung seiner letzten Bezüge. Es gebe keine ausreichenden Hinweise darauf, daß die Tarifvertragsparteien tatsächlich einen anderen als den sich aus dem Wortlaut ergebenden Regelungswillen bei der Behandlung von Arbeitnehmern gehabt hätten, die zeitweise in Teilzeit, zeitweise in Vollzeit für das ZDF tätig gewesen seien. Die von den Beklagten angesprochenen Einzelfälle, die anders behandelt worden seien, können nach Auffassung des Klägers eine Abweichung vom Tarifvertrag zu seinen Lasten nicht rechtfertigen. Daß die Tarifvertragsparteien bereits im Jahre 1980 davon ausgegangen seien, Zeiten der Teilzeitbeschäftigung führten grundsätzlich zu einer Kürzung des Versorgungsanspruchs, könne das Vorgehen der Beklagten ebenfalls nicht rechtfertigen. Schließlich hätten die Tarifvertragsparteien den angeblich als lückenhaft erkannten Zustand bis zur Neuregelung ab dem 1. Januar 1994 für die vor dem 1. Januar 1988 beim ZDF eingetretenen Ar-



beitnehmer aufrechterhalten und nur für die danach eingetretenen Mitarbeiter eine entsprechende Neuregelung getroffen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagten verpflichtet sind, bei der Berechnung der Altersversorgung des Klägers dessen rentenfähiges Einkommen (§ 7 Versorgungstarifvertrag, § 18 der Satzung) mit 100 % zugrunde zu legen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie weisen darauf hin, daß sie bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die während ihres Erwerbslebens beim ZDF sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigt gewesen seien, einen Teilzeitfaktor berücksichtigt hätten. Diese Handhabung habe dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen.

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

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben seine Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann von den Beklagten nicht verlangen, daß sie bei der Berechnung seiner betrieblichen Versorgungsansprüche das volle Grundgehalt als ruhefähiges Einkommen zugrunde legen, das er zuletzt bei der Beklagten zu 2) bezogen hat.

I. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht aus dem kraft beiderseitiger Tarifbindung geltenden Versorgungstarifvertrag (VTV).

1. Der Kläger kann sich nicht auf § 7 Abs. 2 VTV in der bei seinem Ausscheiden geltenden Fassung vom 1. Juli 1990 stützen. Dort ist zwar bestimmt, als maß-



geblicher Berechnungsfaktor für den Versorgungsanspruch gelte die Grundvergütung, die der Arbeitnehmer im Monat vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogen hat, oder die zuletzt bezogene Grundvergütung, falls in dem letzten Monat eine Vergütung nicht bezogen worden ist. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die, wie der Kläger, während ihres Beschäftigungsverhältnisses in nicht unerheblichen Umfang von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung oder in umgekehrter Richtung gewechselt sind. Für diese Arbeitnehmergruppe enthält der Versorgungstarifvertrag ebenso wie die Satzung der Beklagten zu 1 keine Regelung. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt.

a. Wendete man § 7 Abs. 2 VTV auch auf die letztgenannte Arbeitnehmergruppe an, würden sich betriebliche Versorgungsansprüche ergeben, die nicht mehr in Relation zu der für die Arbeitgeberin im Arbeitsverhältnis erbrachten Arbeitsleistungen stünden. Arbeitnehmer, die während ihres gesamten Berufslebens als Vollzeiterkraft tätig waren und nur zuletzt etwa, aus Gesundheitsgründen, in Teilzeitarbeit wechseln mußten, würden nur entsprechend dem Umfang der letzten Beschäftigungszeit versorgt; Arbeitnehmer, die nur in der letzten Zeit des Beschäftigungsverhältnisses als Vollzeitkräfte und vorher längere Zeit als Teilzeitkräfte tätig waren, erhielten an dem Gesamtumfang ihrer Tätigkeit gemessen eine unverhältnismäßig hohe Altersversorgung.

Dies haben die Tarifvertragsparteien des Versorgungstarifvertrages nicht gewollt. Dies ergibt sich bereits daraus, daß sie ein Versorgungssystem geschaffen haben, in dem sich die Ruhestandsbezüge an dem im aktiven Arbeitsverhältnis Verdiensten ausrichten. Eine solche Versorgungsregelung betont ausgeprägter als etwa ein Gesamtversorgungssystem oder gar eine Festrentenzusage den Entgeltcharakter.



ter der versprochenen betrieblichen Versorgungsleistungen. Wer im Arbeitsleben für den Arbeitgeber besonders wertvolle Arbeit geleistet hat, soll auch im Ruhestand eine entsprechend hohe Altersversorgung erhalten. Entnehme man mit dem Kläger § 7 Abs. 2 VTV einen umfassenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien, würde das Ziel, ein der Arbeit im Beschäftigungsverhältnis angepaßtes Versorgungsentgelt im Alter zu gewähren, für Arbeitnehmer verfehlt, die während des Beschäftigungsverhältnisses in unterschiedlichem Umfang tätig waren. Dies gilt um so mehr, als die Tarifvertragsparteien in § 7 Abs. 2 VTV nicht einmal einen Bezugszeitraum von wenigen Monaten gewählt haben, für den sie dann eine Durchschnittsberechnung hätten anordnen können. Maßstab für die Berechnung des Versorgungsanspruchs ist allein das Entgelt, daß der Arbeitnehmer im letzten tatsächlichen Abrechnungsmonat erzielt hat. Eine solche Regelung knüpft erkennbar nicht an den zuletzt vom Arbeitnehmer erreichten Lebensstandard an und will ihn im Ruhestand aufrechterhalten. Sie geht vielmehr von einem während des Arbeitsverhältnisses unverändert gebliebenen Beschäftigungsumfang aus.

b) Dafür, daß der Versorgungstarifvertrag lückenhaft ist, soweit es um die Berechnung der Versorgungsansprüche von Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Beschäftigungsumfang während des Arbeitsverhältnisses geht, spricht auch der Umstand, daß Tarifvertragsparteien im Zweifel eine dem Gleichheitssatz der Verfassung entsprechende Regelung wollen. Würde man die Betriebsrentenansprüche nach § 7 Abs. 2 VTV einheitlich nach der Grundvergütung des letzten Beschäftigungsmonats berechnen, auch wenn die betreffenden Arbeitnehmer in unterschiedlichem Beschäftigungsumfang tätig gewesen waren, begegnete dies durchgreifenden Bedenken aus Art. 3 Abs. 1 GG. In einem ausgeprägt am Entgeltcharakter der betriebl-



chen Altersversorgung orientierten Versorgungssystem wie dem des Versorgungstarifvertrages müssen die Regelungen darauf Rücksicht nehmen, in welchem Beschäftigungsumfang die zu versorgenden Arbeitnehmer während ihres Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber tätig waren. Andernfalls behandeln sie wesentlich Ungleiches gleich, ohne daß dafür ein sachlicher Grund erkennbar ist.

c) Die Annahme einer fortbestehenden Regelungslücke im Versorgungstarifvertrag bis zum Ausscheiden des Klägers im Jahre 1993 ist nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Tarifvertragsparteien schon zuvor in neue Tarifwerke Regelungen zur anteiligen Berechnung des Versorgungsanspruchs für Arbeitnehmer mit wechselnder Arbeitszeit während des Beschäftigungsverhältnisses aufgenommen haben, ohne den Versorgungstarifvertrag entsprechend zu ändern. Aus dem von den Beklagten vorgelegten und vom Landesarbeitsgericht zutreffend gewürdigten Unterlagen sowie den Auskünften der vom Landesarbeitsgericht befragten Gewerkschaften ergibt sich, daß beide Tarifvertragsparteien davon ausgingen, daß der Versorgungstarifvertrag in der vorliegenden Fassung eine entsprechende Berechnung der Versorgungsansprüche, wie sie auch tatsächlich praktiziert wurde, ermögliche. Es bestand für die Tarifvertragsparteien damit kein Regelungsbedarf. Daß sie eine anpassende Neuregelung des Versorgungstarifvertrages unterlassen haben, gibt deshalb keinen Hinweis darauf, daß sie § 7 Abs. 2 VTV auch auf Versorgungsfälle wie dem des Klägers angewendet wissen wollten.

2. Die im Versorgungstarifvertrag festgestellte Regelungslücke ist dadurch zu schließen, daß der Berechnung des Versorgungsanspruchs der Anteil des letzten Grundgehaltes zugrunde zu legen ist, der dem durchschnittlichen Beschäftigungs-



umfang eines Arbeitnehmers wie des Klägers während dessen gesamter Beschäftigungszeit entspricht.

- a) Auch tarifvertragliche Regelungen sind einer ergänzenden Auslegung zugänglich.

Die Richter dürfen zwar grundsätzlich nicht in den verfassungsrechtlich abgesicherten Rechtssetzungsbereich der Tarifvertragsparteien eingreifen. Eine ergänzende Tarifvertragsauslegung durch die Gerichte für Arbeitssachen scheidet deshalb dort aus, wo die Tarifvertragsparteien bewußt eine Regelung unterlassen haben (Kempen/Zachert, TVG, 3. Aufl., Grundlagen Rz 334 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 425; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 417; Wank, RdA 1998, 71, 85; a. A. Mayer-Maly, RdA 1988, 136 f.).

Anders verhält es sich bei einer unbewußten Regelungslücke, wie sie sich im Versorgungstarifvertrag für Fallgestaltungen wie die des Klägers findet. Hier ist zu beachten, daß dem Gebot der Gerechtigkeit widerspräche, einer Partei, die keine Verantwortung für die Mängel eines Tarifvertrages zu tragen hat, eine Entscheidung entsprechend dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung vorzuenthalten (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 416). Eine unbewußte tarifliche Regelungslücke muß deshalb von den Gerichten durch eine ergänzende Auslegung geschlossen werden, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Tarifvertragsparteien ergeben. Fehlt es hieran, kommt eine Lückenschließung nur dann in Betracht, wenn eine bestimmte Regelung nach objektiver Betrachtung zwingend geboten ist. Gibt es bei tatsächlicher und rechtlicher Betrachtung mehrere Möglichkeiten, eine festgestellte Tarifrücke zu schließen, bedarf es einer Entscheidung der Tarifvertragsparteien. Die Gerichte



für Arbeitssachen sind hiervon ausgeschlossen (vgl. hierzu insgesamt BAG Urteil vom 13. Juni 1973 - 4 AZR 445/72 - AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung; BAG Urteil vom 21. März 1991 - 2 AZR 616/90 - AP Nr. 31 zu § 622 BGB; ähnlich auch Wank, RdA 1998, 71, 85; zurückhaltender Kempen/Zachert, aaO, Rz 335 ff.).

b) Die Regelungslücke im Versorgungstarifvertrag ist nach diesen Maßstäben in dem von der Beklagten umgesetzten Sinne zu schließen. Bei Arbeitnehmern mit wechselnder Arbeitszeit im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses ist eine Teilzeitquote zu bilden.

Zwar sind grundsätzlich verschiedene Regelungen denkbar, die dem besonderen Sachverhalt angemessen Rechnung tragen, daß ein Arbeitnehmer während nicht unwesentlicher Teile seines Beschäftigungsverhältnisses in einem anderen vertragsgemäßen Arbeitsumfang tätig war als in dessen letzten Monat. Die Tarifvertragsparteien hätten auch auf den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang der letzten fünf Jahre (so BAG Urteil vom 27. September 1983 - 3 AZR 297/81 - AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG) oder der letzten zehn Jahre abstellen können. Zumindest die letztgenannte Regelung hätte nicht im Widerspruch zu den im Versorgungstarifvertrag deutlich werdenden Regelungszielen der dort geschaffenen Versorgungsordnung gestanden. Sie wäre auch nicht dem Vorwurf einer sachwidrigen Gleichbehandlung wesentlich ungleicher Sachverhalte ausgesetzt.

Der Senat kann gleichwohl unter den besonderen Umständen des Einzelfalles die Tarifrücke im Versorgungstarifvertrag dahin schließen, daß ein über das gesamte Beschäftigungsverhältnis berechneter Teilzeitfaktor für die Berechnung des ruhegeldfähigen Entgeltes zu bilden ist. Mit einer solchen ergänzenden Auslegung wird nicht in die den Tarifvertragsparteien vorbehaltene Regelungsautonomie einge-



griffen. Aus den vom Landesarbeitsgericht überzeugend gewürdigten Unterlagen und Auskünften der tarifschließenden Gewerkschaften ergibt sich zweifelsfrei, daß sie die entsprechende Praxis der Beklagten nicht nur hingenommen haben. Nach den Auskünften der Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden und der IG Medien haben die Beklagten mit dieser Vorgehensweise bei Arbeitnehmern, die von Vollzeit in Teilzeit gewechselt waren und umgekehrt, dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen, auch wenn er im Wortlaut von § 7 Abs. 2 VTV keinen ausreichenden Niederschlag gefunden hat. Die Tarifvertragsparteien gingen offenbar aufgrund der Senatsrechtsprechung vom 27. September 1983 (- 3 AZR 297/81 - aaO) davon aus, die Handhabung durch die Beklagten entspreche der materiellen Rechtslage. Nach der Auskunft der genannten Gewerkschaften habe man zu gegebener Zeit eine tarifliche Klarstellung herbeiführen wollen. Der Deutsche Journalistenverband, dem auch der Kläger angehört, hat sich zwar weniger klar geäußert. Auch er hat aber nicht geltend gemacht, daß er der auch mit ihm erörterten Praxis widersprochen habe.

Auch die Regelung im § 7 Abs. 2 des ab dem 1. Januar 1994 geltenden Versorgungstarifvertrages spricht für den tatsächlichen, der Praxis der Beklagten entsprechenden Willen der Tarifvertragsparteien. Sie haben in diesen für den Kläger nicht mehr geltenden Tarifvertrag eine entsprechende Regelung aufgenommen, ohne für länger Beschäftigte eine Übergangs- oder Besitzstandsregelung zu schaffen.

3. Da die Beklagten den Betriebsrentenanspruch des Klägers nach alledem entsprechend dem ergänzten Versorgungstarifvertrag richtig berechnet haben, hat der Kläger keinen tarifvertraglichen Versorgungsanspruch, der über das von den Beklagten Gezahlte hinausgeht.



II. Der Kläger hat auch keinen über den tarifvertraglichen Versorgungsanspruch hinausgehenden arbeitsvertraglichen Anspruch. Der Kläger beruft sich insoweit zu unrecht auf den gerichtlichen Vergleich vom 10. September 1980. Entgegen der Auffassung des Klägers hätte sich die Beklagte zu 2) damals nicht die Bildung eines Teilzeitfaktors für die Berechnung des Versorgungsanspruchs des Klägers vorbehalten müssen.

Der gerichtliche Vergleich zwischen den Parteien vom 10. September 1980 strebte erkennbar ein Teilzeitarbeitsverhältnis nach Maßgabe der bei der Beklagten zu 2) geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen an. Es bestand für die Beklagte zu 2) kein Anlaß, auf Einzelheiten der von Rechtswegen geltenden Versorgungsbedingungen im Einzelnen hinzuweisen. Im Vergleich sind die Berechnungsgrundlagen für den künftigen Versorgungsanspruch ausdrücklich angesprochen worden. Sie entsprachen der damaligen Rechtslage in jeder Hinsicht.

III. Die Revision des Klägers ist nach alledem unbegründet ist. Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger muß die Kosten der Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO tragen.

Dr. Heither

Kremhelmer

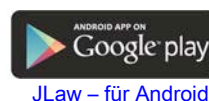
Bepler

Fasbender

Platow



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)