

Aktenzeichen: 3 AZR 45/78

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 29. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-VBL, § 242; Satzung der
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
§§ 29, 41, 43; ZPO § 561

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 45/78

3 Sa 952/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
29. November 1979

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

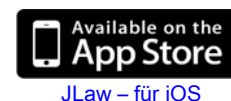
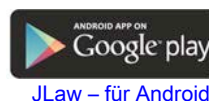
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Kynast für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. November 1977 - 3 Sa 952/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand am 31. Juli 1974 rund 21 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Er war zuletzt Hauptabteilungsleiter der Materialwirtschaft. Seit dem 1. Juli 1953 wurde er bei der VBL zusatzversichert. Im Dezember 1966 wies die Beklagte ihre bei der VBL versicherten Mitarbeiter darauf hin, daß die VBL unter Anrechnung der Sozialversicherungsrente ein Ruhegeld in Höhe von 75 v.H. des letzten Gehaltes zahle. Bis zum 31. Dezember 1969 führte sie von dem Gehalt sowie der dem Kläger gezahlten Tantieme Beiträge zur VBL ab.

Mit Schreiben vom 1. Juli 1970 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie biete ihm eine entscheidende Verbesserung seiner Bezüge an. Wegen ihrer Beteiligung an der VBL sei sie jedoch gehalten, die Gesamtvergütung so aufzuteilen, wie das für die Bediensteten und Arbeitnehmer bei den der VBL angeschlossenen Behörden und Unternehmen geregelt sei. Ab 1 Januar 1970 erhalte er ein Jahresgrundgehalt in Höhe von 53.100,-- DM sowie eine jährliche Zulage von 14.100,-- DM, die nicht zur VBL beitragspflichtig sei. Bis zum 1. Januar 1974 steigerten sich das Jahresgrundgehalt auf 71.100,-- DM und die Zulage auf 22.000,-- DM.

Wegen der Höhe der Beitragsabführung kam es zu mehreren Gesprächen zwischen dem Kläger und der Personalverwaltung der Beklagten. Im November 1970 schrieb der Kläger unter Bezugnahme auf die Gespräche an die Beklagte, aus der Satzung der VBL ergebe sich keine Begrenzung für die Beitragsbemessung des maßgebenden Arbeitsentgeltes; er bitte um Aufklärung, nach welchen Richtlinien die ihm gewährte Zulage von der Versicherung bei der VBL ausgeschlossen sei. Am 19. Juni 1972 teilte die Beklagte dem Kläger eine weitere Veränderung seines Jahresgrundgehaltes und der Zulage mit. Ferner wies sie darauf hin, daß für das außertarifliche

- 3 -



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



Höchstruhegehalt das versorgungsfähige Jahresgrundgehalt auf 60 v.H. der Gesamtbezüge begrenzt worden sei. Es kam alsdann zu weiteren Verhandlungen über die Beitragspflicht zur VBL. Im Juni 1975 beanstandete der Kläger, daß ihm Informationsmaterial der VBL bekannt geworden sei, wonach aufgrund einer Satzungsänderung der VBL vom 1. Januar 1975 die beitragspflichtigen Bezüge auf die Bezüge der Besoldungsgruppe B 11 begrenzt worden seien. Die Einschränkung der Versicherungspflicht liege höher als das ihm seinerzeit gezahlte gesplittete Gehalt. Wenn die VBL eine Gehaltsbegrenzung für notwendig gehalten hätte, wäre die Begrenzung bereits zu gegebener Zeit erfolgt.

Der Kläger hat behauptet, die ihm erteilte Versorgungszusage, daß er einen Prozentsatz seines letzten Gehaltes als Ruhegeld erhalte, sei nicht geändert worden. Ebensowenig habe er dem Gehaltssplitting zugestimmt. Die von der Beklagten als Zulage bezeichneten Bestandteile seines Einkommens seien echtes Gehalt gewesen. Der Verwaltungsrat der VBL habe durch Beschluß vom 30. November 1973 klargestellt, daß regelmäßige Zuwendungen unabhängig von ihrer Bezeichnung als versicherungspflichtig angesehen werden könnten. Von einer Gehaltsaufbesserung habe ihn die Beklagte ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht ausschließen können.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger denjenigen Schaden zu ersetzen, der ihm dadurch entstanden ist und noch entstehen wird, daß die Beklagte es unterlassen hat, für die Zeit vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973 Beträge für Arbeitsentgelt des Klägers in Höhe von 58.983,34 DM an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abzuführen;



- 4 -

2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, für den Zeitraum vom 1. Januar 1971 bis 31. Dezember 1973 an die VBL Beiträge in Höhe von 2.945,08 DM nachzuentsrichten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, sie habe ihrem leitenden Personal Einkommen zusagen müssen, wie es in der freien Wirtschaft üblich sei. Andererseits habe sie sicherstellen müssen, daß ihre Mitarbeiter nur zu solchen Bezügen bei der VBL versichert werden, wie sie im öffentlichen Dienst üblich sind. Sie habe dem Kläger eine Gehaltsaufbesserung nur unter der Bedingung zugesagt, daß er mit dem Gehaltssplitting in einen versicherungspflichtigen und einen versicherungsfreien Teil einverstanden sei. Dieser Aufteilung habe der Kläger auch zugestimmt; zumindest verstoße es gegen Treu und Glauben, wenn er die Gehaltsaufbesserung entgegennehme, aber nicht mit der Neuordnung der Versorgung einverstanden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers seinem Hauptantrag stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

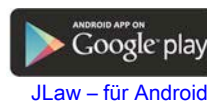
Die Beklagte ist dem Kläger zum Ersatz der entgangenen Zusatzversorgung in Höhe von monatlich 1.010,50 DM verpflichtet, weil sie vertragswidrig und schuldhaft unterlassen hat, von dem Gesamteinkommen des Klägers in der Zeit vom 1. Januar 1970 bis 31. Dezember 1973 Beiträge zur VBL abzuführen. Im einzelnen gilt folgendes:

- 1.a) Die Beklagte hat dem Kläger im Jahre 1953 eine Versorgungszusage erteilt, daß er nach Maßgabe der Satzung der VBL Ruhegehalt erhalte. Dementsprechend hat die Beklagte vom 1. Juli 1953 bis

- 5 -



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



31. Dezember 1969 von dem versicherungspflichtigen Gesamteinkommen des Klägers Beiträge zur VBL abgeführt. Darüber hinaus hat sie ihre versorgungsberechtigte Belegschaft durch ein Merkblatt von 1966 darüber unterrichtet, daß nach Maßgabe der Satzung Versorgungen bis zu 75 v. H. des letzten Einkommens erzielt werden könnten. Insoweit ist für den Kläger ein Vertrauenstatbestand dahin erwachsen, daß auch sein Gesamteinkommen versichert werde.

b) Zur Durchführung dieser Versorgungszusage war die Beklagte gehalten, die Beiträge nach Maßgabe der Satzung zu erbringen. Nach § 41 VBL-Satzung wird die Gesamtversorgung auf der Grundlage der gesamtversorgungsfähigen Zeit und des gesamtversorgungsfähigen Entgeltes errechnet. Gesamtversorgungsfähiges Entgelt ist für die Zeit vor dem 1. Januar 1978 der monatliche Durchschnitt der beitragspflichtigen Entgelte, für die für den Versicherungsberechtigten in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Eintritt des Versorgungsfalles Pflichtbeiträge entrichtet worden sind (§ 43 VBL-Satzung). Nach der bis zum 1. Januar 1978 geltenden Fassung der VBL-Satzung war das für die Beitragsbemessung maßgebende Arbeitsentgelt jedoch der steuerpflichtige Arbeitslohn (vgl. Berger - Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Bd. I, § 29 Satzung der VBL, Rdn. 1 i; Gilbert - Hesse, Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, § 29 VBL-Satzung Anm. 16). Steuerpflichtig waren aber die Gesamtbezüge des Klägers.

c) Freilich bleiben nach § 29 Abs. 7 Satz 2 lit. b in der von 1970 bis 1973 jeweils geltenden Fassung der VBL-Satzung "Zulagen" von der Beitragspflicht ausgenommen. Die dem Kläger als Zulagen gezahlten Gehaltsbestandteile waren indes keine Zulagen im Sinne der VBL-Satzung. Zweck der Einschränkung der Beitragspflicht in § 29 Abs. 7 Satz 2 lit. b VBL-Satzung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

ist, sicherzustellen, daß solche Zuwendungen von der Versorgung ausgenommen werden, die auch bei Beamten nicht versorgungspflichtig sind (Gilbert-Hesse, aaO, § 29 Anm. 20); damit soll verhindert werden, daß die von der VBL zu erbringenden Leistungen durch erhöhte Zuwendungen in den letzten drei Jahren vor dem Versorgungsfall gesteigert werden. Dagegen sollen nicht solche Gehaltsbestandteile ausgenommen werden, die dem Arbeitnehmer regelmäßig zugewandt werden (vgl. Beschluß des Verwaltungsrats der VBL vom 30. November 1973).

2. Die dem Kläger erteilte Versorgungszusage ist durch das von der Beklagten ab 1970 vorgenommene Gehaltssplitting nicht wirksam geändert worden, wenngleich es möglich sein mag, bei solchen Arbeitnehmern, die nicht durch kollektivrechtliche Vereinbarungen geschützt sind, vertraglich Gehaltsbestandteile von der Versorgung bei der VBL auszunehmen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Kläger weder auf die Ankündigung im Jahre 1970 noch auf die im Jahre 1972 der Änderung des Versorgungssystems zugestimmt hat. Gegen diese tatsächliche Feststellung (§ 561 ZPO) sind Verfahrensrügen nicht erhoben worden; die Revision rügt insoweit lediglich, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, daß sie die Gehaltserhöhung nur unter der Bedingung der Einschränkung der Versorgung zugesagt habe.

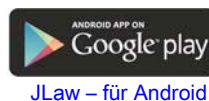
b) Insoweit läßt die Würdigung des Landesarbeitsgerichtes jedoch einen Rechtsfehler nicht erkennen. Die Beklagte hat den als Zulage bezeichneten Gehaltsbestandteil allerdings der äußeren Form nach davon abhängig gemacht, daß er nicht der Versicherung bei der VBL unterzogen werde. Sie hat ihn jedoch gleichwohl weitergezahlt, als der Kläger sein mangelndes Einverständnis mit der fehlenden Versicherung bekundet hat. Die Änderung eines Versorgungssystems, das sich nach Eintritt eines Arbeitnehmers in den Ruhestand auswirkt, kann nicht dadurch erzwungen werden, daß der Arbeitgeber mehr oder minder große Gehaltszuwendungen macht und diese auch dann weiterzahlt, wenn der Arbeitnehmer auf der Gesamtversorgung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



- 7 -

besteht. Dies gilt zumindest dann, wenn der Arbeitgeber Vergütungserhöhungen vornimmt, um das Gehaltsgefüge dem vergleichbarer Gesellschaften anzupassen.

3. Ebenso wenig verstößt der Kläger gegen Treu und Glauben, wenn er die Gehaltserhöhung entgegennimmt und auf der vertraglich eingeräumten Gesamtversorgung besteht.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Schaub

Engel

Kynast

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)