

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt-Wertsicherung, §§ 133, 157

Leitsätze:

Verweist eine sog. "Spannenklausel" auf eine bestimmte Tarifgruppe, die nur einen Betrag ausweist, und führen die Tarifpartner später Dienstaltersstufen ein, so entsteht eine Vertragslücke. Bei der gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung kann es auch bei einem außertariflichen Angestellten auf die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit ankommen.

Aktenzeichen: 3 AZR 606/75

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 606/75

3 Sa 43/75 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Kunze für Recht erkannt:

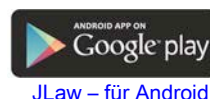
1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. August 1975 - 3 Sa 43/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war von 1924 bis 1956 als kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Er war Verkaufsleiter für das gesamte Bundesgebiet und bezog zuletzt ein Monatseinkommen in Höhe von 5.000,-- DM brutto. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt und der Kläger deshalb Klage erhoben hatte, schlossen die Parteien am 11. Juni 1957 einen außergerichtlichen Vergleich. Das Arbeitsverhältnis wurde mit Wirkung vom 30. September 1956 einverständlich gelöst, dem Kläger wurde eine Abfindung in Höhe von 15.000,-- DM und eine Altersversorgung zugesagt. Ziffer 3 des Vergleichs lautet wie folgt:

"3.) Vom 1. 4. 1957 ab verpflichtet sich die Firma R GmbH jeweils lebenslänglich eine monatlich nachträglich fällige Pension zu bezahlen

a) an Herrn K in Höhe von DM 800,--
- achthundert Deutsche Mark - brutto
nachträglich pro Monat,

b) von seinem Tode ab an seine Witwe
Frau E K . geb. W
in Höhe von DM 600,-- - sechshundert
Deutsche Mark - brutto nachträglich
pro Monat.

Diese Pensionen erhöhen oder vermindern sich um den gleichen Prozentsatz, um den sich nach Abschluß dieses Vertrages das Gehalt eines kaufmännischen Angestellten in der Tarifgruppe K 4 der Eisen- und Metallindustrie im süddeutschen Raum erhöht oder vermindert.

Grundlage für die Erhöhung und Ermäßigung ist der Stand vom 31. 3. 1957."

Der für Stuttgart maßgebende Manteltarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden sah fünf Gehaltsgruppen vor. Die ergänzenden Gehaltstarifverträge wiesen jedoch nur für vier Gehaltsgruppen feste Beträge aus, während sie die Gehälter der fünften Gehaltsgruppe der freien Vereinbarung überließen. Die Beklagte zahlte dem Kläger ab April 1957

- 3 -



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



- 3 -

das vereinbarte Ruhegehalt und erhöhte dieses auch bis zum Juli 1970 um den gleichen Prozentsatz, um den die Tarifgehälter angehoben wurden.

Mit Wirkung vom 1. August 1970 wurde der Aufbau der einschlägigen Mantel- und Gehaltstarifverträge geändert. Die bisherigen fünf alten Gehaltsgruppen wurden durch sieben neue Gruppen ersetzt. Die Merkmale der bisherigen VergGr. K 4 wurden wörtlich übernommen, erhielten aber jetzt die Bezeichnung K 6. Außerdem wurden die Gehälter nach Beschäftigungsjahren gestaffelt. Während bis zum 31. Juli 1970 alle Angestellten der Tarifgruppe K 4 ein Tarifgehalt von 1.388,-- DM beanspruchen konnten, war nunmehr folgende Staffelung maßgebend:

im 1. Beschäftigungsjahr	1.374,-- DM
im 2. Beschäftigungsjahr	1.382,-- DM
im 3. Beschäftigungsjahr	1.458,-- DM
im 4. Beschäftigungsjahr	1.530,-- DM.

Diese Neufestsetzung sollte die Tarifgehälter näher an die Effektivgehälter der Angestellten heranzuführen, die ohnehin über den Tarifgehältern lagen. Die Beklagte erhöhte deshalb das Ruhegehalt des Klägers nicht. Sie berücksichtigte erst wieder einen Gehaltstarifvertrag vom 3. November 1970, der alle Angestelltengehälter um 12 % an hob. Auch an allen folgenden prozentualen Tarifgehaltserhöhungen nahm der Kläger teil. Hingegen blieb eine Erhöhung um 20,-- DM unberücksichtigt, die mit Wirkung vom 1. Januar 1973 zusätzlich zu einer 8,5 %igen Gehaltserhöhung gewährt wurde.

Der Kläger hat vorgetragen, seine Pension sei bei allen Tarifgehaltserhöhungen im gleichen Verhältnis anzuheben. Dabei sei unerheblich, ob die Tarifgehälter um einen Prozentsatz oder um feste Beträge erhöht werden. Ebenso sei bedeutungslos, ob die Tariflohnerhöhungen an die tatsächlich gezahlten Effektiv-

- 4 -



- 4 -

gehälter heranreichen, sich also bei den tarifgebundenen Angestellten praktisch auswirken können. Seit der Umstrukturierung des tariflichen Gehaltsgruppensystems im August 1970 beziehe sich die vereinbarte Spannenklausel auf die Gehaltsgruppe K 6, und zwar auf die vierte Dienstaltersstufe. Auf dieser Grundlage ergebe sich, daß die Beklagte ihm in der Zeit vom 1. August 1970 bis zum Dezember 1974 insgesamt 11.382,96 DM zu wenig ausgezahlt habe. Diesen Betrag hat der Kläger mit der vorliegenden Klage geltend gemacht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, nach der vereinbarten Spannenklausel nehme der Kläger nur an prozentualen Tarifgehaltserhöhungen teil. Strukturelle Verbesserungen seien hingegen nicht zu berücksichtigen. Daher müsse die Umstrukturierung der Tarifgruppen im August 1970 ebenso außer Betracht bleiben wie die Gehaltserhöhung um 20,-- DM ab 1973. Der Kläger habe an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilnehmen sollen, die genannten strukturellen Veränderungen hätten jedoch die Effektivgehälter nicht berührt. Nach Schluß der letzten mündlichen Berufungsverhandlung hat die Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben und sich außerdem auf eine dreimonatige Ausschußfrist des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in vollem Umfang stattgegeben. Mit ihrer Revision wehrt sich die Beklagte weiter gegen den Zahlungsanspruch des Klägers, während dieser beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat Anspruch auf eine Anhebung seiner Versorgungsbezüge in der geltend gemachten Höhe.

1. Die Parteien haben in dem Vergleich vom 11. Juni 1957 eine Spannenklausel aufgenommen. Die Versorgungsbezüge des Klägers sollen nach Ziffer 3 des Vergleichs den höher bezeichneten Tarifgehältern des einschlägigen Tarifvertrages folgen. Die Tarifentwicklung hat jedoch einen nicht vorhersehbaren Verlauf genommen. Deshalb muß die Spannenklausel im Wege der ergänzenden Auslegung an die neue Rechtslage angepaßt werden.

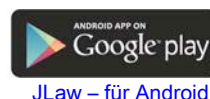
2. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß sich zunächst die Bezeichnung der Bezugsgröße geändert hat. Die Spannenklausel verweist auf das Gehalt eines kaufmännischen Angestellten in der Tarifgruppe K 4 der Eisen- und Metallindustrie im süddeutschen Raum. Zur Zeit des Vergleichsabschlusses kannte der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden nur fünf Gehaltsgruppen, von denen vier einen festen Betrag auswiesen, während die Angestellten der fünften Vergütungsgruppe ihr Gehalt frei vereinbaren sollten. Der "Tarifvertrag über Tarifgruppen und Gehaltsstruktur" in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 21. / 22. Mai 1970 schuf zwei neue Gehaltsgruppen, die unterhalb der alten Vergütungsgruppe K 4 eingefügt wurden: Die Gehaltsgruppen K 3 und K 5. Dadurch verschoben sich die Bezeichnungen für die alte Gehaltsgruppe K 3 um eine Ziffer und für die alte Gehaltsgruppe K 4 um zwei Ziffern, ohne daß sich an den Vergütungsmerkmalen etwas änderte. Das bedeutet für die Spannenklausel der Parteien, daß die Bezeichnung der Bezugsgröße unrichtig wurde. Die Gehaltsgruppe, auf deren Entwicklung verwiesen werden sollte, trägt seit dem 1. Juli 1970 die Bezeichnung "K 6".

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Die Beklagte hat nicht bestritten, daß sich die Bezeichnungen der Gehaltsgruppen geändert haben. Sie hält eine Anpassung der umstrittenen Spannenklausel nur deshalb für entbehrlich, weil diese nur prozentuale Gehaltserhöhungen erfasse, die sich bei allen Gehaltsgruppen gleichermaßen auswirkten. Aus diesem Grunde sei die Erwähnung einer bestimmten Tarifgruppe in Wahrheit unnötig gewesen, und deshalb habe es auch keinerlei Bedeutung, daß sich die Bezeichnung dieser Tarifgruppe inzwischen geändert habe.

Diese Argumentation verkennt den Sinn der umstrittenen Spannenklausel. Es ging den Parteien darum, den Kläger an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilnehmen zu lassen, wie die Beklagte selbst formuliert hat (Bl. 16 VA). Die Versorgungsbezüge des Klägers sollten im Verhältnis der Steigerungen und Kürzungen der Tarifgehälter angehoben und gesenkt werden. Wenn in diesem Zusammenhang von einem "Prozentsatz" die Rede ist, so besagt das nur, daß eine Prozentrechnung erforderlich ist, um die Entwicklung der maßgebenden Tarifgehälter mit den Versorgungsbezügen des Klägers in Verbindung setzen zu können. Hingegen ist unerheblich, ob alle Tarifgehälter im gleichen Umfang angehoben werden und ob dies in der Form einer prozentualen Anhebung oder mit Hilfe von Festbeträgen geschieht. Auf solche tarifpolitische Besonderheiten sollte es nach dem Wortlaut und dem Sinn der Spannenklausel nicht ankommen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat.

3. Einschneidender ist folgende Änderung der Tarifstruktur: Als die umstrittene Spannenklausel im Jahre 1956 formuliert wurde, sah die Tarifgruppe K 4 nur einen einzigen Gehaltsbetrag vor. Das wurde durch den Gehaltstarifvertrag für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 21./22.

- 7 -



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



- 7 -

Mai 1970 mit Wirkung vom 1. August 1970 geändert, der statt dessen vier Altersstufen einführt. Bis zu dieser Änderung betrug das maßgebende Tarifgehalt der Gruppe K 4 (alt) 1.388,-- DM. Die neuen Gehaltsbeträge sollten in den ersten beiden Beschäftigungsjahren etwas geringer sein, vom dritten und vierten Beschäftigungsjahr an jedoch bis zu 10 % erhöht werden. Die Beklagte möchte diese Umstrukturierung möglichst außer Betracht lassen, während der Kläger verlangt, an der Tarifgehaltserhöhung der vierten Dienstaltersstufe prozentual beteiligt zu werden.

Das Landesarbeitsgericht nimmt mit Recht an, daß die Aufgliederung der Tarifgruppe in vier Dienstaltersstufen zu einer Vertragslücke geführt hat, weil die umstrittene Spannenklausel nicht angibt, welche der vier Dienstaltersstufen maßgeben sein soll. Diese Lücke muß im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden. Für diese Auslegungsfrage ist allerdings nicht entscheidend, auf welche Dienstaltersstufe die Parteien verwiesen hätten, wenn die Tarifgruppe K 4 schon im Jahre 1956 aufgegliedert gewesen wäre. Den dahin gehenden Erwägungen des Landesarbeitsgerichts hält die Revision mit Recht entgegen, daß sie das entscheidende Problem verdecken. Hätte es nämlich schon im Jahre 1956 vier Dienstaltersstufen gegeben, so wäre es rechnerisch belanglos gewesen, auf welche von ihnen die Spannenklausel verwiesen hätte. Eine Bezugnahme auf die vierte Dienstaltersstufe hätte dem Kläger keine Vorteile gebracht. Die Frage muß vielmehr lauten, wie die Spannenklausel formuliert worden wäre, wenn die Parteien ein künftiges Auseinanderklaffen der verschiedenen Dienstaltersstufen vorausgesehen hätten.

Auf den ersten Blick scheint es am nächsten zu liegen, die vier neuen Gehaltsbeträge der Vergütungs-

- 8 -



- 8 -

gruppe K 6 zu einem Betrag zusammenzufassen, indem man den Durchschnitt ermittelt. Auf diese Weise würde der Vorstellung der Parteien Rechnung getragen, daß sich die Versorgung des Klägers nach den Tarifgehältern aller Angestellten einer Vergütungsgruppe richten sollte. Diese Auslegung ist jedoch so wenig praktikabel, daß sie nicht gewollt sein kann. Sie zwingt bei jeder Tariffbewegung zu einer nicht vorhergesehenen Berechnung, die um so komplizierter wird, je differenzierter die Tarifgehälter angehoben werden. Die Parteien haben jedoch aus gutem Grunde nicht auf Durchschnittssätze, sondern auf einen ganz bestimmten Betrag verwiesen, der ohne Schwierigkeit ermittelt werden kann. Sie wollten klare Verhältnisse schaffen, und die Erfahrung mit Spannenklauseln lehrt, daß dies unerläßlich ist.

Das zwingt dazu, eine der vier neuen Gehaltsstufen als maßgebende Bezugsgröße zu bestimmen. Da andere Anhaltspunkte fehlen, hat das Landesarbeitsgericht mit Recht auf die persönlichen Verhältnisse des Klägers abgestellt. Es ist anzunehmen, daß die Parteien mangels anderer Kriterien diejenige Dienstaltersstufe ausgewählt hätten, die den tatsächlichen Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses am nächsten kam, obwohl der Kläger kein Tarifangestellter war. So haben die Parteien z. B. nicht eine für technische Angestellte vorgesehene Gehaltsgruppe ausgewählt, sondern in Anlehnung an die Tätigkeit des Klägers die höchste Tarifgruppe bestimmt, die im Tarifgebiet der Beklagten für kaufmännische Angestellte vorgesehen war. Deshalb ist davon auszugehen, daß sie aus dem gleichen Grunde nicht auf die für kurze Arbeitsverhältnisse geltende Dienstaltersstufe verwiesen hätten. Der Kläger war 32 Jahre lang für die Beklagte tätig. Er konnte erwarten, daß seine Versorgungsbezüge nicht den Tarifgehältern von Betriebsneulingen

- 9 -



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



- 9 -

angepaßt werden, sondern sich nach denjenigen Tarifgehältern richten, die langjährige Betriebsangehörige erhalten. Die vom Kläger am 1. August 1970 errechnete Erhöhung der Versorgungsbezüge ist danach berechtigt.

4. Schließlich muß die Beklagte auch die Erhöhung der Tarifgehälter um 20,-- DM mit Wirkung vom 1. Januar 1973 berücksichtigen. Daß es sich um einen Festbetrag handelt, und nicht um eine prozentuale Anhebung, ist unerheblich (vgl. oben zu 2 der Gründe). Ebenso wenig kommt es auf die Vorgeschichte und die Motive dieser Tarifgehaltserhöhung an.

Die Beklagte wendet ein, gleichzeitig mit der Erhöhung der Tarifgehälter um 20,-- DM sei eine Sozialzulage in gleicher Höhe gestrichen worden, die zuvor alle Verheirateten nach § 12 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden erhielten. Sie meint, daß aus diesem Grunde von einer echten Tarifgehaltserhöhung nicht die Rede sein könne, jedenfalls nicht bei verheirateten Angestellten. Damit verkennt die Beklagte die tarifrechtliche Bedeutung des Vorganges. Die Tarifvertragsparteien haben sich nicht darauf beschränkt, allen Tarifangestellten den Vorteil der Sozialzulage zu verschaffen. Sie haben diese Zulage vielmehr ganz in den Tarifgehaltssätzen aufgehen lassen. Alle künftigen Tarifgehaltserhöhungen haben auf diesen neuen Sätzen aufgebaut, ohne daß deren Vorgeschichte berücksichtigt oder auch nur kenntlich gemacht wurde. Es ist nicht einzusehen, warum der Kläger an der Tariflohnerhöhung vom 1. Januar 1973 nicht teilnehmen soll, nur weil damals gleichzeitig eine Sozialzulage gestrichen wurde, die er ohnehin nie erhalten hat.

5. a) Auf die tarifliche Ausschlußfrist, die in § 20 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der

- 10 -



- 10 -

Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden enthalten ist, kann sich die Beklagte nicht berufen. Sie hat bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung nie behauptet, daß der Kläger tarifgebunden sei. Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis auch nicht vertraglich den Regeln des Manteltarifvertrages unterstellt, wie die Beklagte in der Revisionsverhandlung geltend gemacht hat. Die Bezugnahme auf eine bestimmte Tarifgruppe in einer Spannenklausel hat mit der Verweisung auf die Vorschriften eines Manteltarifvertrags nichts zu tun.

b) Auch die Einrede der Verjährung wurde vom Landesarbeitsgericht mit Recht nicht beachtet. Die Beklagte hat die nach § 222 Abs. 1 BGB erforderliche Einrede erst nach Schluß der letzten mündlichen Verhandlung erhoben. Das Landesarbeitsgericht hatte keine Veranlassung, die Verhandlung nur aus diesem Grunde wieder zu eröffnen. In der Revisionsinstanz kann die Einrede der Verjährung nicht mehr erhoben werden (BAG 15, 67 [79] = AP Nr. 30 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu 8 der Gründel; BGHZ 1, 234 [239]]).

gez.: Dr. Stumpf
Engel

Dr. Thomas
Kunze

Dr. Dieterich



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

