

Aktenzeichen: 3 AZR 720/78

LAG Düsseldorf (Köln) Urteil des BAG vom 14. Juli 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

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

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 720/78

8 Sa 607/77 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
14. Juli 1981

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 14. Juli 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Dahl für Recht erkannt:

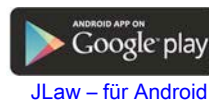
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Juni 1978 - 8 Sa 607/77 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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:

Die Parteien streiten über die Höhe des dem Kläger zustehenden Ruhegehaltes.

Der im Jahre 1908 geborene Kläger, der zunächst Rechtsanwalt gewesen ist, trat am 16. März 1951 als Justitiar in die Dienste der Beklagten und wurde später Leiter ihrer Rechtsabteilung. Das Arbeitsverhältnis endete im November 1973, nachdem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendet hatte.

Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug ab 1. April 1973 4.000,-- DM. Neben seinem Gehalt gewährte die Beklagte dem Kläger seit 1956 fortlaufend Prämien und (Jahres-) Tantiemen. Für die Zeit ab Juni 1973 zahlte die Beklagte dem Kläger als Prämie jeweils 2.400,-- DM monatlich. Seit seinem Eintritt in den Ruhestand bezieht der Kläger eine Angestelltenversicherungsrente und von der Beklagten ein betriebliches Ruhegehalt. Dieses belief sich anfangs auf 2.000,-- DM und stieg stufenweise auf 2.166,-- DM monatlich. Bei der Berechnung des Ruhegehalts geht die Beklagte von dem letzten monatlichen Bruttogehalt des Klägers aus. Dagegen ist der Kläger der Ansicht, die Beklagte müsse bei der Ruhegebhaltsberechnung auch die ihm gewährte Prämie mit einbeziehen.

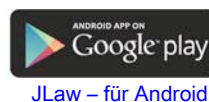
Die Anstellungsbedingungen des Klägers waren zunächst im Vertrag vom 12. März 1951 geregelt. Danach betrug das Monatsgehalt 500,-- DM. Später schlossen die Parteien den Vertrag vom 11. Juni 1952, der ab 1. Juli 1952 ein Gehalt von 1.000,-- DM und ab 1. Januar 1953 von 1.100,-- DM vorsah. Außerdem erhielt der Kläger im Jahre 1951 eine "Tantieme" von 600,-- DM brutto und eine "Sozialzulage" von 100,-- DM netto sowie im Jahre 1952 eine "Leistungsanerkennung" in Höhe von 900,-- DM brutto und einen "Sozialausgleich" von 100,-- DM netto.

Die Parteien schlossen am 17. Dezember 1954 einen neuen Arbeitsvertrag. Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug damals 1.350,-- DM. In dem neuen Vertrag versprach die Beklagte dem Kläger erstmals ein Ruhegeld bzw. eine Erwerbsunfähigkeitsrente. In dem Vertrag heißt es auszugsweise:

- 3 -



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



"1.

2. In dem Maße, wie Ihre eigenen Leistungen die betriebliche Gesamtleistung bewirken, erhalten Sie aus dem Jahres-Reingewinn eine angemessene Leistungsvergütung in Form einer Tantieme, die vom Vorstand von Fall zu Fall festgesetzt wird. Die Erzielung eines entsprechenden Jahres-reingewinns ist hierfür selbstverständlich Voraussetzung.

3. Sie haben von uns hiermit die Zusicherung, eine Lebensstellung bei uns einzunehmen. Infolgedessen wird eine beiderseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht ausgesprochen, wenn nicht eine freundschaftliche Regelung die Lösung des Arbeitsverhältnisses bewirkt.

....

4.

Dauert die volle Erwerbsunfähigkeit weiter an, erhalten Sie von uns 50 % des zuletzt bezogenen Brutto-Gehaltes als Invalidenrente. Nach Ihren augenblicklichen Bezügen würde Ihre Invalidenrente monatlich DM 675,-- brutto betragen.

....

5. Beginnend mit dem 12.11.1973 bis zu Ihrem Lebensabend erhalten Sie, wenn Sie den 11.11.1973 in unseren Diensten erleben, eine Altersrente in Höhe von monatlich 50 % Ihres zuletzt von uns bei voller Erwerbsfähigkeit bezogenen Brutto-Gehaltes. Zur Zeit beträgt Ihr Anspruch auf Altersrente monatlich DM 675,-- brutto.

...."

Im Jahre 1956 führte die Beklagte für ihre Arbeitnehmer eine Prämie (ursprünglich gedacht als Anwesenheitsprämie) ein, die zunächst monatlich, ab 1. Januar 1960 vierteljährlich gezahlt wurde. Ein Rechtsanspruch auf die Prämie sollte nicht bestehen. Im Jahre 1961 änderte die Beklagte diese Art der Leistungsgewährung dahin, daß die Prämie mit dem Anteil, der 200,-- DM überstieg, dem Gehalt zugeschlagen wurde. Mitarbeiter mit dem sog. "Pensionsvertrag I", wie der Kläger, erhielten die Prämie jedoch weiter. Ab 1. August 1966 wurde die Prämie (jetzt bezeichnet als "Sonderprämie") für alle Arbeitnehmer gestrichen. Das galt jedoch wiederum nicht für den Kläger und fünf weitere Angestellte, die Versorgungszusagen nach dem "Pensionsvertrag I" erhalten hatten. Diese erhielten die Prämie auch weiterhin vierteljährlich ausgezahlt. Das geschah bis 1972 unter ausdrücklichem Hinweis auf die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Freiwilligkeit der Leistung. Später entfiel dieser Hinweis; die Prämien wurden dann in den Gehaltsabrechnungen teilweise als "nicht pensionsberechtigt" bezeichnet. Die Angestellten der Beklagten, die keinen "Pensionsvertrag I" haben, erhalten keine gehaltsabhängige Pension, sondern eine solche in festen Beträgen. Begünstigt ist etwa 1/10 der Belegschaft.

Von 1966 bis zu seinem Ausscheiden entwickelten sich die Bezüge des Klägers wie folgt:

	Grundgehalt	Prämie	Tantieme	
ab 1.1.1966	3.200,--	1.700,--	16.000,--	
1.1.1967	3.200,--	1.700,--	16.000,--	
1.1.1968	3.200,--	1.700,--	16.000,--	
17.4.1969	3.500,--	1.400,--	16.000,--	
1.1.1970	3.600,--	2.000,--	16.000,--	
1.1.1971	3.600,--	2.400,--	16.000,--	
1.1.1972	3.600,--	2.600,--	16.000,--	
1.4.1973	4.000,--	2.800,--	16.000,--	anteilig
1.6.1973	4.000,--	2.400,--		bis 11.11.).

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, nicht nur sein monatliches Bruttogehalt, sondern auch die Sonderprämie sei ruhegehaltsfähig. Die Beklagte habe daher auch von diesen vertraglichen Bezügen Ruhegeld zu zahlen. Der Kläger hat zuletzt, soweit es in der Revisionsinstanz von Interesse ist, beantragt,

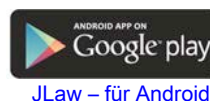
1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 36.000,-- DM nebst 4 % Zinsen von 14.400,-- DM seit dem 1.7.1976 und von weiteren 7.200,-- DM seit dem 1.4.1977 zu zahlen,
2. die Beklagte weiter zu verurteilen, an den Kläger 13.200,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1.1.1978 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger, beginnend mit dem Monat Juni 1978, jeweils zum Monatsletzten 1.200,-- DM monatlich zu zahlen über das bisher gezahlte Ruhegeld von 2.166,-- DM hinaus.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Sonderprämie sei nicht ruhegehaltsfähig. Eine Vereinbarung darüber sei nicht abgeschlossen worden. Sie werde vom Kläger auch nicht behauptet. Eine Auslegung des Pensionsvertrags stütze die Rechtsauffassung des

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Klägers nicht. Dagegen ergäben die Umstände und besonders die Entwicklung der Sonderprämie, daß ruhegehaltsfähig nur das Grundgehalt des Klägers habe sein sollen. Das gelte übrigens für alle Inhaber eines sog. "Pensionsvertrages I."

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 36.000,-- DM nebst Zinsen zu zahlen; weiter hat es festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger ab dem 1. Juli 1977 fortlaufend über das bisher gezahlte Ruhegeld von 2.166,-- DM hinaus einen weiteren Betrag von monatlich 1.200,-- DM zu zahlen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, der seinen Anspruch weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

Ob dem Kläger der geltend gemachte Anspruch ganz oder auch nur teilweise zusteht, läßt sich noch nicht beurteilen. Hierzu bedarf es zunächst einer ergänzenden Vertragsauslegung, die der Senat nicht selbst vornehmen kann.

1. Nach Nr. 5 des Vertrages der Parteien vom 17. Dezember 1954 sollte dem Kläger ein Ruhegeld in Höhe von 50 % seines letzten monatlichen Bruttogehalts zustehen. Was die Parteien bei Vertragsschluß unter der Bezugsgröße "Bruttogehalt" verstanden haben, ergibt sich aus den Berechnungsbeispielen in Nr. 4 und Nr. 5 des Vertrages: Unstreitig belief sich das Gehalt des Klägers seinerzeit auf 1.350,-- DM; in den genannten Vertragsklauseln der Nummern 4 und 5 wird die Höhe der Rente des Klägers nach seinen "augenblicklichen Bezügen" mit 675,-- DM angegeben. Außer dem monatlichen Gehalt, das gesondert ausgewiesen war, gewährte die Beklagte dem Kläger damals noch weitere Zahlungen, bezeichnet als Tantieme, Sozialzulage, Sozialausgleich oder Leistungsanerkennung. Ihre jährliche Gesamthöhe machte, grob gerechnet, den Betrag eines Monatsgehalts aus. Während die Gewährung einer Jahrestantieme im Vertrag vom 17. Dezember 1954 ausdrücklich neben dem Gehalt aufgeführt wurde, fanden die Zulagen keine Erwähnung. Diese besonderen Leistungen der Beklagten unterschieden sich nach Voraussetzungen



- 6 -

und Zweck sowie vor allem nach der Höhe deutlich von dem Gehalt des Klägers.

Die Parteien sind damals offenbar der Überzeugung gewesen, eine geschlossene Versorgungsregelung geschaffen zu haben. Aus dem Vertrag läßt sich jedenfalls keinerlei Entscheidungsspielraum für die Beklagte entnehmen, die Ruhegehaltsfähigkeit der laufenden Bezüge des Klägers in stärkerem Maße zu begrenzen, als es den damaligen tatsächlichen Verhältnissen als Ausgangslage entsprach. Diese - im Vertrag nicht erwähnten - tatsächlichen Verhältnissen bestanden darin, daß die nicht ruhegehaltsfähigen Sonderleistungen der Beklagten ein monatliches Bruttogehalt des Klägers als Bezugsgröße nicht (nennenswert) überstiegen.

2. Diese Lage änderte sich, als die Beklagte zunächst (im Jahre 1956) allen Angestellten freiwillige Prämien zahlte. Die Främiengewährung wurde im Jahre 1961 teilweise in die Gehälter einbezogen und ging schließlich (im Jahre 1966) ganz in den Gehältern auf. Nur für den Kläger und diejenigen Angestellten, die ebenfalls einen "Pensionsvertrag I" hatten, sollten auch weiterhin Prämie und Gehalt unterschieden werden. Während der Großteil der versorgungsberechtigten Angestellten eine von der Gehaltshöhe unabhängige Versorgungszusage hatte, so daß die Einbeziehung der Prämien in das Gehalt für diese Arbeitnehmer keine Auswirkungen auf die Höhe des Ruhegeldes erlangen konnte, blieb für den Kläger die ursprüngliche Vertragsregelung bestehen, wonach sein Ruhegeld nur die Hälfte des letzten Gehalts betragen sollte. Der Zweck der Unterscheidung von Gehalt und Prämie bestand also darin, einen Teil der allgemeinen Vergütung von der Ruhegehaltsfähigkeit auszunehmen.

Wie stark sich die Vergütungsentwicklung des Klägers von den ursprünglichen Vorstellungen der Parteien im Vertrag vom 17. Dezember 1954 entfernt hat, zeigt die Gegenüberstellung der Beträge, die der Kläger ab 1966 als Gehalt bezog, und derjenigen, die ihm als Prämie zuflossen. Während die Zulagen zur Zeit des Vertragsschlusses jährlich etwa die Höhe eines Monatsgehalts des Klägers ausmachten, stiegen sie (ohne Tantieme) in den Jahren von 1966 bis 1968 sowie in den Jahren von 1970

- 7 -



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



bis 1973 auf das Sechsfache an und bildeten schließlich mehr als die Hälfte des Gehalts. Daß die neben dem Gehalt gewährten Prämienleistungen der Beklagten (die Tantiemenzahlung kann in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden) im Laufe der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses eine derartige Bedeutung erlangen würden, konnten die Parteien bei Abschluß des Vertrages im Dezember 1954 nicht voraussehen und daher in ihre Vertragsgestaltung nicht mit einbeziehen. Zur sinnngerechten Auslegung der dem Kläger erteilten Versorgungszusage muß daher die durch die spätere Entwicklung entstandene Lücke im Vertragswerk der Parteien durch ergänzende Vertragsauslegung nach § 157 BGB ausgefüllt werden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Wertsicherung [zu 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 128 ZPO [zu II 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 3 zu § 157 BGB [m.w.N.]).

3. Bei der vorzunehmenden ergänzenden Vertragsauslegung kommt es maßgeblich darauf an, was die Parteien, hätten sie die spätere Entwicklung im Verhältnis Gehalt-Prämien vorausgesehen, nach Treu und Glauben und unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der übrigen Vertragsbestimmungen vereinbart hätten (§ 157 BGB; vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 128 ZPO [zu II 3 der Gründe]). Dazu sind weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich, die der Senat nicht treffen kann. Insbesondere muß der Beklagten Gelegenheit gegeben werden, ihren Vortrag zu ergänzen und dabei zu begründen, warum sie die starke Steigerung der Prämienzahlung neben dem Gehalt vorgenommen und die Unterscheidung von Prämie und Gehalt nur bei Angestellten mit einem "Pensionsvertrag I" aufrechterhalten hat. Diese Begründung erscheint erforderlich, damit die Beklagte dem Vorwurf begegnen kann, sie habe die Gehaltsentwicklung zum Nachteil des Klägers bewußt gehemmt und auf die Prämien verlagert, um auf diese Weise die Ruhegehaltsfähigkeit der schließlich nur noch durch formale Merkmale (Auszahlungsweise und Bezeichnung) unterscheidbaren Teile der Vergütung zu verhindern.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

Dr. Martin

Dahl



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

