

Aktenzeichen: 3 AZR 795/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

I. Arbeitsgericht Stuttgart

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 9. Februar 1982

Az. 3 AZR 795/79

Urteil vom 30. Januar 1979

Az. 1 a Ca 567/78

Urteil vom 30. Mai 1979

Az. 2 Sa 19/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Altersversorgung, Ruhegeldberechnung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, § 242 Ruhegehalt-Pensionskassen, § 315;
ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 795/79

2 Sa 19/79 Baden-Württemberg

Verkündet am
9. Februar 1982

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 9. Februar 1982 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Meyer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Mai 1979 - 2 Sa 19/79 - 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 !

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, welche Bestandteile der Bezüge des Klägers bei der Berechnung seines Ruhegeldes zu berücksichtigen sind.

Der am 18. Oktober 1905 geborene Kläger, ein promovierter Volkswirt, trat 1932 in die Dienste des Beklagten. Von 1946 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand am 30. Juni 1967 leitete er die Direktion des Beklagten in S und führte den Titel "Bezirksdirektor". Ein schriftlicher Anstellungsvertrag besteht nicht. Als Mitarbeiter des Beklagten war der Kläger Mitglied der "Versorgungskasse G", später "Versorgungskasse G Versicherungsbank VVaG" (kurz: Versorgungskasse). Diese gewährt auf der Grundlage ihrer Satzung Ruhegeld, dessen Höhe nach Dienstjahren gestaffelt ist bis zum Höchstsatz von 80 % der vom Aufsichtsrat des Beklagten für ruhegeldfähig erklärten "Gehälter".

Der Kläger erhielt von dem beklagten Versicherungsverein als Vergütung anfangs Gehalt und Provision. Mit Schreiben vom 1. Februar 1956 setzte der Beklagte die Bezüge des Klägers im einzelnen neu fest. Danach betrug das Gehalt des Klägers jährlich 24.000,-- DM, wovon 3.000,-- DM eine Provisionsgarantie darstellten. Als weitere Vergütung erhielt der Kläger nach näherer Regelung Umsatz- und Zuwachsprovision aus der Feuerversicherung ("Feuerbank") sowie Nettoprovision aus der Lebensversicherung ("Lebensbank"). Als pensionsfähig bezeichnete der Beklagte 80 % des um die Provisionsgarantie verminderten Gehalts. Später erklärte der Beklagte mit Wirkung vom 1. Januar 1958 80 % des Gehaltes "einschließlich der Provisionsgarantie" für pensionsfähig.

Mit Schreiben vom 4. Januar 1961 kündigte der Beklagte dem Kläger eine völlige Neuregelung der Bezüge der Bezirksdirektoren an. Es seien drei verschiedene Arten von Verträgen vorgesehen. Hinsichtlich des Klägers wurde dazu mitgeteilt:

"3. Einigen wenigen Herren, zu den auch Sie zählen, wird die Bank künftig feste Bezüge in Form von Gehalt und einer Provisionspauschale gewähren. Daneben erhalten Sie von



- 3 -

der Lebensbank und der R
AG die durch Sonderverträge festgelegten
Provisionen."

In einem weiteren Schreiben des Beklagten an den Kläger
vom 4. Januar 1961 hieß es:

"1) Ihr Gehalt beträgt

jährlich	26.834,-- DM
monatlich	2.236,-- DM

Pensionsfähig sind 80 % des bis 30.6.1959
gültig gewesenen Gehaltes zuzüglich 80 %
der seinerzeitigen Provisions-Garantie von
jährlich 3.000,-- DM

....

2) Neben dem Gehalt erhalten Sie

von der Bank
eine Provisionspauschale von

jährlich	15.000,-- DM
monatlich	1.250,-- DM,

von der G
laut Sondervertrag 40 % der Differenz
zwischen Gesamt-Abschluß-Provision und
der jeweiligen Vertreter-Provision sowie
50 % der Hebegebühren,

von der R	AG
1 % Umsatz-Provision.	

3) "

In der Folgezeit erhöhte der Beklagte das Gehalt und
die seit Januar 1961 gewährte Provisionspauschale mehrfach,
und zwar jeweils in für beide Vergütungsteile gleich hohen
Prozentsätzen.

Unter den Daten des 16. Dezember 1964 und des 13. Dezember
1965 teilte der Beklagte dem Kläger unter anderem mit, laut
Beschuß des Aufsichtsrats würden nunmehr 90 % des Gehalts
(gerechnet nach bestimmten Stichtagen) pensionsfähig.

Vor seinem Eintritt in den Ruhestand bezog der Kläger
ein jährliches Gehalt von 34.053,00 DM, eine jährliche Provisions-
pauschale von 19.068,00 DM sowie als weitere Leistungen Provisionen
nebst Hebegebühren aus dem Lebensgeschäft und Abschlußprovisionen
aus der R AG und der A Bausparkasse.

Seit seinem Eintritt in den Ruhestand zahlte die Versorgungs-
kasse dem Kläger ein jährliches Ruhegeld von zunächst 23.734,00 DM



- 4 -

(= monatlich 1.978,00 DM). Das sind 80 % von 90 % des für den Kläger ab 1. Januar 1966 festgesetzten Gehalts. Im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht bezog der Kläger von der Versorgungskasse monatlich 2.180,10 DM. Aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhielt er daneben monatlich 1.685,50 DM sowie weitere 340,80 DM. Die Provisionspauschale wird bei der Berechnung des Ruhegeldes nicht berücksichtigt.

Mit seiner Klage will der Kläger erreichen, daß der Beklagte auch 90 % seiner Provisionspauschale als ruhegeldfähig erklärt mit dem Ziel, daß ihm die Versorgungskasse sodann 80 % hiervon als weiteres Ruhegeld zahlt. Der Kläger hat geltend gemacht, die Provisionspauschale habe ebenso wie das Gehalt zu seinen festen Bezüge gehört und müsse daher bei der Berechnung seines Ruhegeldes mitberücksichtigt werden. Mit dem zunehmenden verwaltungsmäßigen Charakter der Tätigkeit des Außendienstmitarbeiters sei der Beklagte aus Vereinfachungsgründen immer mehr dazu übergegangen, anstelle von Provisionen feste Bezüge zu vereinbaren. Diese hätten dann nur noch in ihrer Bezeichnung den Begriff Provision fortgeführt, ohne im eigentlichen Sinn Provision zu sein. So sei die ihm gezahlte Provisionspauschale ungeachtet ihrer Benennung gänzlich provisionsunabhängig gewesen. Die ihm früher gewährte Provisionsgarantie habe der Beklagte selbst als einen Teil des Gehalts angesehen. Das gleiche müsse aber auch für die Provisionspauschale gelten. Der Beklagte habe diesen festen Vergütungsteil außerdem selber wie Gehalt behandelt, indem er die Provisionspauschale immer im gleichen prozentualen Verhältnis wie das Gehalt angehoben habe. Hinzu komme, daß die über viele Jahre gezahlte Provisionspauschale wesentlich zum Lebensstandard ihres Empfängers beigetragen habe. Der Beklagte habe immer auf das Lebensstandardprinzip als Grundlage seines Versorgungswerkes abgestellt. Auch aus diesen Gründen müsse die Provisionspauschale als ruhegeldfähiges Gehalt anerkannt werden. Schließlich verstoße die Nichtberücksichtigung der Provisionspauschale bei der Berechnung des ruhegeldfähigen Gehalts auch gegen den Grundsatz der Gleichberechtigung. Zwischen dem Beklagten und seinen Bezirksdirektoren sei immer

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

klar gewesen, daß deren Gesamtbezüge jeweils in Relation zu den Einkünften der Vorstandsmitglieder und der Prokuristen stehen sollten. Die Prokuristen stünden sich aber, da sie früher nur Gehalt bezogen hätten, im Ruhestand besser als die vor einigen Jahren ausgeschiedenen Bezirksdirektoren.

Der Kläger hat beantragt,

den beklagten Verein zu verurteilen, bei der Berechnung und Auszahlung der Versorgungsbezüge des Klägers auch die Provisionspauschale für ruhegehaltstfähig zu erklären.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, der Kläger habe Anspruch auf Ruhegeld in der satzungsgemäßen Höhe, wobei sich die entsprechenden Prozentsätze jeweils nur auf das vom Aufsichtsrat für pensionsfähig erklärte Gehalt bezögen. Provisionspauschalen seien aber weder beim Kläger noch bei irgendeinem anderen Mitarbeiter des Beklagten jemals für pensionsfähig erklärt worden. Die Provisionspauschale sei eingeführt worden, um die Berechnung von Einzelprovisionen zu vermeiden. Daraus ergebe sich, daß es sich bei ihr nicht um Gehalt, sondern um eine in pauschalierter Form gezahlte Provision handele. Es habe auch nie Unklarheit zwischen den Parteien darüber bestanden, daß die Provisionspauschale nicht zum ruhegeldfähigen Gehalt gehöre.

Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz lasse sich die Klage nicht rechtfertigen. Bei der für den Kläger maßgeblichen Vergleichsgruppe der Außendienstmitarbeiter gebe es keinen Fall, in dem der Beklagte die Provisionspauschale für pensionsfähig erklärt habe. Vorstandsmitglieder und leitende Innendienstmitarbeiter gehörten aber nicht zu dem mit dem Kläger vergleichbaren Personenkreis. Auch der Gesichtspunkt der Erhaltung des Lebensstandards könne einen Anspruch des Klägers nicht begründen. Die betriebliche Altersversorgung stelle eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar. Dieser könne daher allein den finanziellen Rahmen hierfür festsetzen. Im übrigen habe jede betriebliche Altersversorgung unabhängig von der Höhe der gewährten Leistungen den Zweck, den Lebensstandard zu sichern.



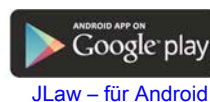
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, der sein Klageziel gemäß seinem Revisionsantrag weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß auch die ihm gewährte Provisionspauschale als Gehalt behandelt und bei der Berechnung des Ruhegeldes berücksichtigt wird.

1. Eine Rechtsgrundlage für den Klageanspruch könnte sich allerdings aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis zwischen den Parteien ergeben. Das Grundverhältnis (Valutaverhältnis) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist Teil der dreiseitigen Rechtsbeziehungen, die der Ruhegeldgewährung durch eine Pensionskasse (Versorgungskasse) zugrunde liegen (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 80 V 5, S. 378). Aus dem Grundverhältnis folgt die Pflicht des Arbeitgebers, der Pensionskasse die Angaben über das Arbeitsverhältnis zu machen, die erforderlich sind, damit die Kasse ihrerseits den Pflichten aus dem zwischen ihr und dem Pensionär bestehenden Leistungsverhältnis nachkommen kann. Da die Versorgungskasse vorliegend nach ihrer Satzung Ruhegeld in Höhe von 80 % des Betrages gewährt, den der Aufsichtsrat des Beklagten als ruhegeldfähiges Gehalt bestimmt hat, ist der Beklagte aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis verpflichtet, die Höhe des ruhegeldfähigen Gehalts zutreffend zu bestimmen und gegenüber der Kasse anzugeben. Der Arbeitgeber darf die Voraussetzungen der Leistungsgewährung durch die Kasse nicht durch vertragswidriges Verhalten gegenüber dem Arbeitnehmer beeinträchtigen (vgl. Schaub, aaO, § 81 XV 3, S. 423). Der Beklagte hat seine Pflichten aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis gegenüber dem Kläger jedoch nicht verletzt. Die Angaben über die Höhe des ruhegeldfähigen Gehalts des Klägers sind richtig. Die Provisionspauschale gehörte nicht zum Gehalt des Klägers.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Aufsichtsrat des Beklagten habe das pensionsfähige Gehalt des Klägers



mit 80 % von 90 % seines ab 1. Januar 1966 geltenden Gehalts festgesetzt, ohne die dem Kläger seit 1961 daneben gezahlte Provisionspauschale mitzuberücksichtigen. Demgegenüber rügt die Revision, diese Feststellung sei ohne tatsächliche Grundlage. Erklärungen des Aufsichtsrats des Beklagten befänden sich weder selber bei den Akten, noch seien sie ihrem Wortlaut nach vorgetragen. Sie seien lediglich in verschiedenen Schreiben des Beklagten erwähnt. Das Berufungsgericht hätte daher zu dem Schluß gelangen müssen, daß der Aufsichtsrat immer nur bestimmt habe, mit welchem Prozentsatz allgemein die Gehälter (zu denen auch die Provisionspauschalen gehörten) der Ruhegeldberechnung zugrunde zu legen seien. Daraus wiederum ergebe sich, daß der Aufsichtsrat nicht ausdrücklich bestimmt habe, die Provisionspauschale des Klägers sei nicht ruhegeldfähig. Das Berufungsgericht hätte davon ausgehen müssen, daß irgendein Aufsichtsratsbeschluß, wonach die vom Kläger bezogene Provisionspauschale nicht ruhegehaltsfähig sei, gar nicht vorliege. Mithin stehe ein Aufsichtsratsbeschluß des Beklagten der Anrechnung der Provisionspauschale als ruhegeldfähiges Gehalt auch nicht entgegen. Das Landesarbeitsgericht sei von einer unzutreffenden Tatsachengrundlage ausgegangen.

Diese Rüge kann jedoch nicht durchgreifen.

Zuzugeben ist der Revision zwar, daß das Landesarbeitsgericht den genauen Wortlaut der Erklärungen des Aufsichtsrats nicht festgestellt hat. Das war aber auch nicht erforderlich. Der Kläger hat die inhaltliche Richtigkeit der Mitteilungen des Beklagten über die jeweiligen Erklärungen des Aufsichtsrats niemals bestritten. Daraus konnte das Landesarbeitsgericht den Schluß ziehen, daß eine entsprechende Äußerung des Aufsichtsrats tatsächlich abgegeben worden war. Ob eine Erklärung des Aufsichtsrats jeweils für den Fall des Klägers vorlag, oder ob sich die einschlägigen Rechtsfolgen nur aus allgemeinen Erklärungen des Aufsichtsrats ergaben, ist im rechtlichen Ergebnis ohne Belang. Auch wenn der Aufsichtsrat die Provisionspauschale des Klägers nicht ausdrücklich von der Ruhegeldfähigkeit ausgeschlossen haben sollte, könnte daraus nicht hergeleitet werden, er habe bei der Bestimmung



der Höhe des ruhegeldfähigen Gehalts die Provisionspauschale als Teil des Gehalts des Klägers angesehen. Der Beklagte hat in seinen Mitteilungen an den Kläger stets genau zwischen Gehalt einerseits und Provisionspauschale sowie Provision andererseits unterschieden. Es würde der Lebenserfahrung widersprechen, daß dieser Umstand dem Aufsichtsrat des Beklagten unbekannt geblieben sein sollte oder daß der Aufsichtsrat die bei dem Beklagten geübten Begriffsunterscheidungen zwischen Gehalt und Provisionspauschale nicht gekannt hätte. Erklärungen des Aufsichtsrats über die Höhe des ruhegeldfähigen Gehalts können daher nur im einschränkenden Sinn des Begriffs "Gehalt" verstanden werden. Umgekehrt folgt daraus, daß der Aufsichtsrat des Beklagten bei seinen Erklärungen die Provisionspauschale nicht mit gemeint haben kann. Dann hat er aber die Provisionspauschale als ruhegeldfähigen Gehaltsteil gleichzeitig ausgeschlossen. Entgegen der Ansicht der Revision ist das Landesarbeitsgericht daher zu Recht von dem Bestehen einer Erklärung des Aufsichtsrats des Beklagten lediglich über die Höhe des Gehalts des Klägers ausgegangen.

3. Die Satzung der Versorgungskasse spricht von Gehalt, ohne diesen Begriff abzugrenzen. Sie setzt eine Definition vielmehr voraus. Der Kläger gehörte als Bezirksdirektor zu den Außendienstmitarbeitern des Beklagten. Charakteristisch für Außendienstmitarbeiter ist, daß sie außer einem festen Gehalt weitere Bezüge in Gestalt von Provision u.ä. erhalten. Zwischen Gehalt und den anderen Vergütungsteilen wird genau unterschieden. Provisionen sind regelmäßig von einem bestimmten Arbeitserfolg abhängig. Beim Gehalt als einem feststehenden Vergütungsteil ist das nicht der Fall. Eine gleichbleibend hohe Provisionspauschale stellt zwar auch einen festen Vergütungsbestandteil dar, die dem Kläger gewährte Provisionspauschale ist aber trotz dieser ihrer Eigenschaft im vorliegenden Fall kein Gehalt im Sinne des zwischen den Parteien gepflogenen Sprach- und Begriffsgebrauchs geworden. Das zeigen ihre Entwicklung und die ihr durch die Parteien zuteil gewordene rechtliche Behandlung.

Zunächst erhielt der Kläger als Vergütung im wesentlichen Gehalt und Provision. Die Provisionssätze ergeben sich zum



Beispiel aus den Mitteilungen des Beklagten vom 1. Februar 1956. Hier sind die Provisionen aufgeteilt nach den Fachgebieten "Feuerbank" und "Lebensbank". Von der "Feuerbank" erhielt der Kläger Umsatzprovision und Zuwachsprovision, jeweils nach näherer Regelung. Das änderte sich ab Januar 1961. Nunmehr trat an die Stelle der Provisionen von der "Feuerbank" eine "Provisionspauschale". Von der "Lebensbank" bezog der Kläger dagegen weiterhin Provision; daran hat sich auch bis zum Schluß des Dienstverhältnisses nichts geändert. Danach stellt sich die dem Kläger gezahlte Provisionspauschale als eine in pauschalierter Form gewährte Provision dar. Im Vergleich mit und in der Abgrenzung zum Gehalt des Klägers änderte sich der Rechtscharakter der bisherigen Provision durch die nunmehr vorgenommene Pauschalierung nicht. Jedenfalls wurde sie jetzt nicht zum "Gehalt". Dazu hätte es zumindest einer besonderen Erklärung des Beklagten bedurft. Die Parteien haben die Provisionspauschale im weiteren Verlauf ihrer Rechtsbeziehungen auch nicht als Gehalt betrachtet. Der Beklagte hat immer streng zwischen Gehalt und Provisionspauschale unterschieden. Der Kläger seinerseits hat das geduldet und hingenommen. Damit hat er sein Einverständnis zum Ausdruck gebracht.

Richtig ist allerdings, daß der Kläger vorübergehend eine "Provisionsgarantie" erhalten hat. Sie wurde später dem Gehalt zugeschlagen. Das geschah aber ausdrücklich, etwa durch die Erklärung des Beklagten an den Kläger im Schreiben vom 3. April 1958, die "Provisionsgarantie" sei nunmehr auch pensionsfähig. Aus einem Vergleich mit der früher einmal gewährten Provisionsgarantie läßt sich daher unter diesen Umständen nicht der Schluß ziehen, die Provisionpauschale, die immer ausdrücklich als Vergütungsgröße neben dem Gehalt erwähnt worden ist, sei mit ihrer Umformung in einen festen Betrag zu einem Teil des Gehalts geworden.

4. Nach der Satzung der Versorgungskasse beträgt das Ruhegeld im Höchstfalle 80 % der vom Aufsichtsrat des Beklagten für ruhegeldfähig erklärten Gehaltes. Daraus folgt, daß der Aufsichtsrat es bis zu einem gewissen Grade in der Hand hat, durch entsprechende Erklärung der Höhe der Ruhegeldfähigkeit



Einfluß auf die Höhe des zu gewährenden Ruhegeldes zu nehmen. Wenn der Arbeitgeber sich das Recht vorbehält, die Einzelheiten der Versorgungsleistung einseitig zu bestimmen, muß er sich gemäß § 315 BGB eine gerichtliche Billigkeitskontrolle gefallen lassen (vgl. statt vieler BAG AP Nr. 181 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 der Gründe] m.w.N.). Im Streitfall ist zwar nur von einer begrenzten einseitigen Leistungsbestimmung des Aufsichtsrats des Beklagten auszugehen, aber auch diese ist nach der Auslegungsregel des § 315 Abs. 1 BGB daraufhin zu prüfen, ob sie nach billigem Ermessen getroffen ist. Das muß jedoch bejaht werden.

Der Aufsichtsrat der Beklagten hat 90 % des (vorletzten) Gehalts des Klägers für ruhegeldfähig erklärt. In dieser Erklärung kann eine Verletzung billigen Ermessens nicht gefunden werden. Die Erklärung führte dazu, daß der Kläger einen Betrag von 72 % seines (vorletzten) Gehalts als Ruhegeld erhielt. Auch die Gehaltsentwicklung des Klägers ist, gemessen an allgemeinen Maßstäben, "normal" verlaufen. Das Gehalt ist fast jährlich um mehrere Prozent angehoben worden. Da nach der Satzung der Versorgungskasse ausdrücklich nur das Gehalt als Bemessungsgrundlage für das Ruhegeld bezeichnet worden ist, kann auch von einem Auseinanderfallen zwischen Vorstellungen und Erwartungen, die durch die Versorgungszusage des Beklagten geweckt wurden, und dem später geübten Verhalten des Beklagten bei der Bestimmung des Ruhegeldes nicht gesprochen werden. Eine Verletzung des dem Beklagten eingeräumten billigen Ermessens liegt nach allem nicht vor.

5. Der Beklagte hat bei der Festsetzung des ruhegeldfähigen Gehalts auch nicht gegen den Grundsatz der Lebensstandardsicherung verstoßen, den der Kläger der Versorgungsordnung des Beklagten entnehmen will. Gewiß sollen die Ruhegeldleistungen der Versorgungskasse nach ihrem Sinn und Zweck die Differenz zwischen den Aktivenbezügen der Mitarbeiter des Beklagten und die Leistungen der Angestelltenversicherung möglichst weitgehend ausfüllen und damit der Lebensstandardsicherung des Pensionärs dienen. Der Kläger übersieht jedoch, daß er außer dem betrieblichen Ruhegeld noch eine Angestelltenversicherungsrente in nicht unerheblicher Höhe erhält. Zu dem



Bezug dieser Rente hat der Beklagte unstreitig dadurch beigetragen, daß er auch die Arbeitnehmeranteile hierfür getragen hat.

6. Der Beklagte hat auch den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt. Der Kläger hat vorgetragen, es sei immer angestrebt worden, zwischen den Bezügen der Vorstandsmitglieder, der Prokuristen und der Bezirksdirektoren des Beklagten eine bestimmte Relation einzuhalten. Vorstandsmitglieder und Prokuristen stünden sich im Ruhestand aber besser als die Bezirksdirektoren, und zwar deswegen, weil sie früher nur Gehalt und nicht auch daneben Provisionen oder Provisionspauschalen bezogen hätten. Der Kläger hat nicht darlegen können, daß er durch eine Entscheidung des Beklagten gegenüber den anderen Bezirksdirektoren schlechter gestellt sei. Darauf allein kann es aber bei der Frage ankommen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorliegt. Wenn Vorstandsmitglieder und Prokuristen des Beklagten sich im Ruhestand besser stehen als die Bezirksdirektoren, läßt sich für die Entscheidung des Streitfalles daraus nichts herleiten, weil es sich insoweit um wesensmäßig unterschiedliche Sachverhalte handelt, die nicht miteinander verglichen werden können.

7. Schließlich kann dem Beklagten auch kein rechtsmißbräuchliches Verhalten hinsichtlich der Behandlung von Gehalt und Provisionspauschale vorgeworfen werden. Der Beklagte hat Gehalt und Provisionspauschale von Zeit zu Zeit prozentual angehoben. Das geschah für beide Leistungsteile immer in derselben prozentualen Höhe mit dem Ergebnis, daß das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Gehalt und Provisionspauschale während der gesamten Zeit ihrer Gewährung gleichgeblieben ist.

Hätte der Beklagte die Provisionspauschale dagegen in stärkerem Umfang angehoben als das Gehalt des Klägers, hätte sich hieraus ein Hinweis für ein vertragswidriges Verhalten ergeben können. Je nach der Intensität der Steigerung der Provisionspauschale hätte der Versuch einer unzulässigen Einflußnahme des Beklagten mit dem Ziel vorliegen können, das Gehalt des Klägers als dem einzigen "ruhegeldfähigen" Vergütungsteil bewußt gering zu halten, um auf diese Weise



- 12 -

zu einem geringeren Ruhegeld zu kommen. Von einer solchen unzulässigen Handhabung kann vorliegend aber keine Rede sein.

Dr. Gehring

Schaub

Griebeling

Dr. Krems

Meyer



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

