

Aktenzeichen: 3 AZR 87/86

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 29. September 1987
- 3 AZR 87/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 31. Juli 1985
Solingen - 3 Ca 162/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 20. Dezember 1985
Düsseldorf - 9 Sa 1448/85 -

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

Entscheidungsstichwort:

Berechnung einer Betriebsrente

Gesetz:

BetrAVG § 1; BGB §§ 133, 157, 242

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 87/86

9 Sa 1448/85 Düsseldorf

Verkündet am
29. September 1987

Noll,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 1987 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Freitag, sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromadka und Paul-Reichart für Recht erkannt:



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



-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Dezember 1985 - 9 Sa 1448/85 - 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 darüber, wie die Betriebsrente des Klägers zu berechnen ist.

Die Beklagte, eine Tochtergesellschaft der D

GmbH (D), schloß am 10./20. September 1969 mit dem am 18. April 1929 geborenen Kläger einen Anstellungsvertrag, wonach dieser ab dem 1. Januar 1970 als kaufmännischer Angestellter in ihre Dienste trat. In Nr. 6 des Anstellungsvertrages ist dem Kläger ein betriebliches Ruhegeld nach den Bestimmungen der Pensionsordnung der D zugesagt. Danach hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Pension, die sich aus einer Gesamtpension unter Abzug bestimmter sonstiger Rentenbezüge errechnet. Nach § 6 der Pensionsordnung (PO) beträgt die Jahresgesamtpension für jedes Dienstjahr 1,75 % des Jahresbetrages des pensionsfähigen Einkommens. Von der Gesamtpension sind die Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung abzusetzen, soweit sie auf Versicherungszeiten entfallen, in denen ein Dienstverhältnis zu den D bestand.

Was unter dem pensionsfähigen Einkommen eines Angestellten zu verstehen ist, bestimmt § 14 Abs. 2 PO:

"Bei den Angestellten gilt als pensionsfähiges



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Einkommen das letzte feste Gehalt einschließlich der Alters- und Leistungszulagen, aber ohne sonstige Zulagen."

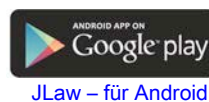
In § 13 der hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen werden das letzte feste Gehalt und die pensionsfähigen Zulagen näher bestimmt. Weiter heißt es in dieser Vorschrift, als Jahresbetrag des pensionsfähigen Einkommens gelte das 12-fache des letzten Monatsgehalts.

Bis zum 31. Dezember 1973 bezog der Kläger ein festes Monatsgehalt, das sich zuletzt auf 2.915,-- DM belief. In eine Tarifgruppe war er nicht eingruppiert. Zu Beginn des Jahres 1974 stellte die Beklagte ihren Außendienst um. An die Stelle freier Handelsvertreter traten angestellte Bezirksleiter im Außendienst. Eine dieser Stellen übernahm der Kläger. Die bisherige Vergütungsregelung wurde geändert. Der Kläger erhielt nunmehr ein monatliches Fixum von 2.720,-- DM und Provision in Höhe von 0,3 % des provisionsfähigen Umsatzes. Die Beklagte führte den Kläger in der Tarifgruppe K 4 des bezirklichen Rahmentarifvertrages für Arbeiter und Angestellte der chemischen Industrie Westfalens Bochum/Bielefelder Verbandsbereich. Ab Mai 1974 wurde das Fixum des Klägers auf 2.975,-- DM erhöht. Damit lag sein Jahresfixum für das Jahr 1974 bei 34.680,-- DM; im Jahre 1973 hatte er ein Grundgehalt von insgesamt 34.290,-- DM erhalten.

Seit November 1983 war der Kläger dauernd arbeitsunfähig. Ab Dezember 1983 leistete die Beklagte keine Beiträge mehr für die Sozialversicherung des Klägers. Durch Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte wurde dem Kläger mit Wirkung vom 1. Dezember 1983 Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Er schied zum 31. August 1984 bei der Beklagten aus; zu diesem Zeitpunkt betrug sein Fixum 4.235,-- DM monatlich. Seit dem 1. September 1984 erhält er von der Beklagten eine monatliche Betriebsrente von 352,69 DM. Bei der Berechnung der Betriebsrente legte die Beklagte das Tarifgehalt des Klägers zum 1. August 1984 von 3.892,-- DM und eine übertarifliche Zulage von 343,-- DM, insgesamt also das letzte Fixum von 4.235,-- DM zugrunde. Die vom Kläger verdiente Provision ließ sie unberücksichtigt. Von der Gesamtpension von 1.111,69 DM setzte die Beklagte eine Sozialversicherungsrente von 759,-- DM ab, wobei sie auch in den Vertragszeitraum fallende Ausfall- und Zurechnungszeiten mitberücksichtigte.

Dies hat der Kläger ursprünglich nicht hinnehmen wollen; er ist nur zu einer anrechnungsfähigen Sozialversicherungsrente von 731,90 DM monatlich gekommen. Er will darüber hinaus bei der Berechnung der Gesamtpension als pensionsfähiges Einkommen das letzte Jahresfixum von 50.820,-- DM und die Jahresprovision des Jahres 1983 von 27.226,-- DM zugrunde legen. Hieraus hat er einen Betriebsrentenanspruch in Höhe von 975,50 DM errechnet.

Der Kläger hat den Standpunkt vertreten, die Provisionen seien als festes Gehalt i.S. von § 14 Abs. 2 PO anzusehen. Sie hätten durchgängig einen konstanten und erheblichen Teil des Gesamteinkommens ausgemacht. Zumindest müßten sie als Leistungszulagen i.S. der genannten Vorschrift angesehen werden, weil sie leistungsbezogenes Entgelt seien.



Zu demselben Ergebnis müsse man im Wege ergänzender Vertragsauslegung kommen. Die Provisionsordnung der Beklagten sei im Jahre 1973 lückenhaft geworden, als erstmals an Angestellte Provisionen gezahlt worden seien. Sein Provisionssatz sei gerade so festgelegt worden, daß sein bisheriges Einkommen garantiert gewesen sei. Ein Teil des bisherigen AT-Gehaltes sei mit der Provisionsregelung aufgefangen worden. Die Eingruppierung in die Tarifgruppe K 4 sei nur aus formellen Gründen erfolgt; sie habe seiner Tätigkeit im Außendienst nicht entsprochen. Da er Abschlußvollmacht gehabt habe, hätte er mindestens in die Tarifgruppe K 5 eingruppiert werden müssen. Die Provision sei dann auch während der gesamten Vertragszeit der Höhe nach weitgehend konstant geblieben. Der Kundenkreis habe sich kaum verändert.

Jedenfalls sei es ein Gebot der Billigkeit, die Provisionen in die Rentenberechnung einzubeziehen. Hierfür spreche der mit der Pensionsordnung verfolgte Zweck, der dahin gehe, den bisherigen Lebensstandard auf der Basis des verdienten Entgelts, also auch der Provisionen, zu erhalten. Es sei zu beachten, daß auch von den Provisionen Beiträge gezahlt worden seien, die zu den anzurechnenden Sozialversicherungsrenten geführt hätten.

Schließlich verstoße eine Nichtberücksichtigung der Provisionen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er werde im Verhältnis zu Innendienstmitarbeitern benachteiligt, die ein Festgehalt bezögen, das voll bei der Ermittlung des pensionsfähigen Einkommens berücksichtigt werde. Der Lebensstandard dieser Innendienstmitarbeiter werde damit stärker als sein eigener, durch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Provisionen mitgeprägter Lebensstandard gewahrt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei auch im Verhältnis der Außendienstmitarbeiter zueinander verletzt, wenn man die Provisionen ausnehme: Bei der Umgestaltung des Außendienstes sei durch eine unterschiedliche Aufteilung von Fixum und Provision je nach der vorausehbaren Ertragsstärke des zugewiesenen Bezirkes ein insgesamt vergleichbar hohes Gesamteinkommen der Bezirksleiter angestrebt und erreicht worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 8.719,34 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1985,
2. ab 1. Dezember 1985 über die von der Beklagten errechneten Zahlungen von monatlich 352,61 DM hinaus an jedem 1. eines Monats weitere 622,81 DM

zu zahlen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers die vom Kläger zuletzt bezogene Provision als pensionsfähiges Einkommen gemäß § 14 der Pensionsordnung der D GmbH für den Bereich der Bundesrepublik Deutschland zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und den Standpunkt vertreten, Provisionen seien weder festes Gehalt noch Leistungszulagen i.S. des § 14 Abs. 2 PO. Sie könnten bei der Betriebsrentenberechnung nicht berücksichtigt werden. Auch Sinn und Zweck der Pensionsregelung führten nicht zu einem anderen Ergeb-



-7-

nis. Dem Kläger sei lediglich eine Gesamtversorgung zugesagt worden, bei der sämtliche schwankenden Bezüge, wozu die Provisionen zählten, ausgeklammert seien. Die Pensionsordnung sei weder unbillig noch verstoße sie gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Alle Arbeitnehmer müßten hinnehmen, daß leistungs- oder erfolgsbezogene Vergütungen, wenn es sich um schwankende Entgelte handele, nicht pensionsfähig seien. Im Jahre 1973 sei keine Regelungslücke im Versorgungswerk entstanden; auch vorher hätten verschiedene Arbeitnehmer Provisionen erhalten. Es sei schließlich nicht unbillig, daß die gesamte, auch von den Provisionen beeinflusste, Sozialversicherungsrente angerechnet werde. Angesichts des hohen Fixums, das der Kläger erhalten habe, gehe nur ein Betrag von 28,-- DM auf Beiträge aus Provisionszahlungen zurück.

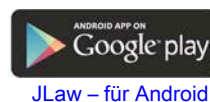
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Der Kläger greift das Berufungsurteil nur noch insoweit an, als das Landesarbeitsgericht es abgelehnt hat, die Provisionen bei der Betriebsrentenberechnung zu berücksichtigen. Demgemäß verlangt er nunmehr 8.339,24 DM als rückständige Betriebsrente und für die Zukunft weitere 595,66 DM monatlich.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten nicht verlangen, daß sie seine Provisionseinkünfte bei der Berechnung der Betriebsrente als pensionsfähiges Einkommen berücksichtigt.



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



I. Aus der bei der Beklagten geltenden Pensionsordnung und deren Durchführungsbestimmungen ergibt sich keine Grundlage für das Begehren des Klägers.

1. Das Landesarbeitsgericht hat § 14 PO dahin ausgelegt, daß die Provisionen, die der Kläger während seines Arbeitsverhältnisses verdient hatte, als variable Bezüge weder zu dessen festem Gehalt gehörten noch als Leistungszulagen angesehen werden konnten. Leistungszulagen würden unmittelbar aufgrund einer Leistungsbeurteilung erbracht, während Provisionen vor allem erfolgsabhängig und nur mittelbar leistungsabhängig seien. Eine Vertragsergänzung scheide aus. Es fehle bereits an einer Regelungslücke. Die Pensionsordnung schließe Provisionen aus dem pensionsfähigen Einkommen aus. Daß der Kläger erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses Provisionen verdient habe, ändere daran nichts, zumal der Kläger sich durch die Vertragsänderung zum 1. Januar 1974 nicht verschlechtert habe. Die Provisionen seien ihm stets über das Tarifgehalt nach der Vergütungsgruppe K 4 hinaus zusätzlich zugute gekommen. Die Behauptung des Klägers, seine zu niedrige tarifliche Vergütung sei nur durch die Provisionzahlungen kompensiert worden, sei zu unbestimmt und könne jedenfalls nicht zur vollständigen Berücksichtigung der Provisionen führen.

2. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision bleiben erfolglos. Das Landesarbeitsgericht hat die einschlägigen Versorgungsregeln rechtsfehlerfrei ausgelegt und eine ergänzende Vertragsauslegung zu Recht abgelehnt.



a) Die Provisionseinkünfte des Klägers können weder als "Leistungszulage" noch als "festes Gehalt" im Sinne von § 14 PO angesehen werden; sie zählen deshalb nicht zu dessen pensionsfähigem Einkommen.

Von einer Leistungszulage wird gesprochen, wenn es um eine Zulage zum Lohn oder Gehalt geht, die auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers abstellt. Provisionen lassen als erfolgsabhängige Entlohnung zwar möglicherweise Rückschlüsse auf die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters zu, sie werden aber nicht unmittelbar mit Rücksicht auf die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, sondern allein ergebnisabhängig gewährt. In einem anderen Sinn konnten auch der Kläger und die übrigen Bezirksleiter den Begriff der Leistungszulage nicht verstehen. Sollten sie hierzu auch Provisionen gezahlt haben, so wäre dies eine subjektive Annahme, die im Text der Versorgungszusage keine hinreichende Stütze findet.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß unter einem festen Gehalt oder Festgehalt das Gehalt verstanden wird, das dem Grunde und der Höhe nach am Beginn des Bezugszeitraums feststeht. Es steht damit im Gegensatz zu dem variablen, erfolgsabhängigen Entgeltbestandteil der Provision (BAG Urteil vom 17. April 1975 - 3 AZR 289/74 - AP Nr. 32 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, mit Anm. Fenn; Urteil vom 20. Mai 1976 - 3 AZR 291/75 - AP Nr. 10 zu § 65 HGB; Urteil vom 8. Dezember 1982 - 4 AZR 88/80 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Versicherungsgewerbe; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts,



I. Bd., 7. Aufl. 1963, S. 300). Die Annahme des Klägers, Provisionen zählten zum "festen Gehalt", weil sie mit Sicherheit zu erwarten gewesen seien, steht im Widerspruch zur allgemeinen Rechtssprache. Von einem solchen atypischen Begriffsinhalt könnte man nur dann ausgehen, wenn sich in der Pensionsordnung ein entsprechender Hinweis fände, etwa die Anordnung von Durchschnittsberechnungen über längere Zeitabschnitte. Ein solcher Hinweis fehlt aber. § 14 Abs. 2 PO spricht ausdrücklich vom letzten festen Gehalt, also dem festen Entgelt im letzten Abrechnungszeitraum. Darüber hinaus heißt es in § 13 Abs. 3 der Durchführungsbestimmungen, als Jahresbetrag des pensionsfähigen Einkommens gelte das 12-fache des letzten festen Monatsgehalts. Dies kann nichts anderes bedeuten, als daß allein das Festgehalt des letzten Monats die Bezugsgröße sein sollte.

Auch aus Sinn und Zweck der Versorgungsregelung läßt sich nicht herleiten, daß Provisionseinkünfte in die Pensionsberechnung einbezogen werden müßten. Auch wenn die Versorgungsregelung zum Ausdruck bringt, daß der Lebensstandard des aktiven Arbeitnehmers im Ruhestand möglichst erhalten bleiben soll, ändert dies nichts daran, daß der Arbeitgeber den Umfang des zu erhaltenden Lebensstandards selbst bestimmen kann. Die Beklagte hat dies in § 14 Abs. 2 PO in der Weise getan, daß sie nur feste Vergütungsbestandteile als pensionsfähig bestimmt hat, nicht flexible wie Provisionen. Ein gegenteiliger Wille ist aus Wortlaut und Sinnzusammenhang der Pensionsordnung nicht zu entnehmen. Er ergibt sich auch nicht aus der Regelung, nach der die Sozialversicherungsrente mindernd berücksichtigt werden soll. Die Sozial-



versicherungsrente wird auch aufgrund von Beiträgen erdient, die auf sonstigen variablen Einkünften beruhen, die ausdrücklich gerade nicht als pensionsfähige Einkünfte berücksichtigt werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat es ferner zu Recht abgelehnt, die Versorgungsregelung als lückenhaft und ergänzungsbedürftig anzusehen.

(1) Daß nach dem Vortrag des Klägers im Jahre 1973/1974 aufgrund der Neuordnung des Außendienstes erstmals Provisionen gezahlt wurden, hat nicht zu einer Regelungslücke geführt. Für dieses am 1. Januar 1974 auftretende Problem enthält die Pensionsordnung eine Regelung: Entgegen der Ansicht des Klägers ist bei der Umorganisation des Außendienstes kein neues Vergütungssystem eingeführt worden, das von der Pensionsordnung nicht umfaßt wäre. Soweit Provisionen neu eingeführt wurden, zahlte die Beklagte sie zusätzlich zu einem am Tarifgehalt orientierten Festgehalt, das auch schon bisher in Pensionsordnung und Durchführungsbestimmungen als pensionsfähig festgelegt worden war. Die Provisionszahlungen traten wie eine variable sonstige Zulage zum Festgehalt hinzu. Für eine solche variable Zulage enthalten Pensionsordnung und Durchführungsbestimmungen die Festlegung, daß sie nicht zum pensionsfähigen Einkommen zählen. Etwas anderes kann auch nicht deshalb gelten, weil die Provisionen bei den Bezirksleitern vorhersehbar einen erheblichen Teil des gesamten Einkommens ausmachten. Erhält ein Arbeitnehmer, dem, wie dargelegt, die Sicherung eines bestimmten Lebensstandards nicht versprochen wurde, ein festes Gehalt, welches dem Tarifgefüge angepaßt ist, dann



besteht kein Anlaß für die Erwartung, zusätzliche variable Entgeltbestandteile seien entgegen dem Wortlaut und Regelungszweck der Pensionsordnung ebenfalls pensionsfähig.

(2) Im Zusammenhang mit der Vergütungsneuregelung ergibt sich beim Kläger nur die Besonderheit, daß das ihm am 1. Januar 1974 garantierte Fixum um 195,-- DM unter dem zuletzt verdienten Festgehalt lag. Der Provisionsanspruch wurde ihm also nicht in voller Höhe zusätzlich zum Festgehalt eingeräumt. Diese geringe Differenz genügt aber nicht, ein schützenswertes Vertrauen darauf zu begründen, sämtliche Provisionseinkünfte träten an die Stelle des Festgehaltes, zumal gleichzeitig die Gesamteinkünfte ganz erheblich erhöht wurden. Nach den Überlegungen beider Parteien vor Abschluß der Änderungsvereinbarung, die im Schreiben des Klägers vom 6. Dezember 1973 zum Ausdruck gekommen sind, sollte bei einer Verringerung der bisherigen festen Bezüge um 6,7 % eine Erhöhung der Gesamtbezüge um rund 20 % eintreten. Es kommt auch nicht darauf an, ob der Kläger richtigerweise zumindest in die Tarifgruppe K 5 statt K 4 hätte eingestuft werden müssen. Das dem Kläger zum 1. Januar 1974 versprochene Fixum lag immer noch erheblich über dem zu diesem Zeitpunkt gültigen Tarifgehalt nach der Tarifgruppe K 5.

(3) Auch aufgrund der weiteren Entwicklung des Arbeitsverhältnisses in der Zeit nach 1974 konnte der Kläger nicht darauf vertrauen, seine Provisionseinkünfte seien ruhegehaltsfähig. Er hat in der Folgezeit als Fixum immer mehr als das vereinbarte und für einen Außendienstmitarbeiter zumindest auch in Betracht kommende



Festgehalt nach der Tarifgruppe K 4 erhalten. Das Verhältnis zwischen Fixum und Provision ist nicht so grundlegend umgestaltet worden, daß das Festgehalt nur noch unwesentlicher Bestandteil der Gesamtbezüge gewesen und die Provision als Hauptvergütung an deren Stelle getreten wäre.

Die Vorstellung des Klägers, seine Eingruppierung in die Tarifgruppe K 4 sei nur formaler Art gewesen und seine ursprünglich außertarifliche Vergütung wäre bei unveränderter Fortdauer des Arbeitsverhältnisses in vergleichbarer Weise wie Fixum und Provision zusammengekommen gestiegen, stellt eine bloße Erwartung dar, für die tatsächliche Anhaltspunkte fehlen. Ein schützenswertes Vertrauen auf Anerkennung der Provisionsbezüge als pensionsfähiges Einkommen kann der Kläger daraus nicht ableiten. Das Landesarbeitsgericht ist auch rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, daß der Kläger für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe K 5 nicht ausreichend vorgetragen hat. Er hat dazu nur behauptet, er habe Abschlußvollmacht gehabt. Nachdem die Beklagte dies bestritten hatte, hätte er näher darlegen müssen, aus welchen Erklärungen der Beklagten sich eine Abschlußvollmacht ergab. Das Vorbringen des Klägers, jeder von ihm hereingeholte Auftrag sei umgehend ohne weiteren Schriftwechsel oder sonstige Abschlußtätigkeiten erledigt worden, genügt dazu nicht. Die vom Kläger in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge, das Landesarbeitsgericht habe seine Frage- und Hinweispflicht nach §§ 139, 286 ZPO verletzt, geht fehl. Der Kläger trägt selbst vor, daß er bei Erfüllung dieser Pflichten lediglich nochmals seinen nicht ausreichenden Vortrag wiederholt hätte.



II. Der Kläger kann die Berücksichtigung der Provisionseinkünfte bei der Berechnung seines Betriebsrentenanspruchs nicht wegen Verstoßes der Versorgungsregelung gegen Grundsätze der Billigkeit oder den Grundsatz der Gleichbehandlung verlangen. Die Angriffe der Revision gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hierzu überzeugen nicht.

Die Pensionsordnung ist nicht deshalb rechtswidrig, weil die anrechenbare Sozialversicherungsrente teilweise aus Beiträgen herrührt, die von variablen Bezügen gezahlt wurden, die also nicht pensionsfähiges Einkommen waren und daher nicht pensions erhöhend wirken konnten. Die Anrechnungsregelung steht insbesondere nicht im Widerspruch zum Auszehrungs- und Anrechnungsverbot des § 5 BetrAVG. Die Berücksichtigung der auf Beitragszahlungen aus Provisionsvergütungen zurückgehenden Sozialversicherungsrente führt unstreitig nur zu einer Minderung des Betriebsrentenanspruchs um etwa 28,-- DM monatlich. Eine derart geringe Einbuße ist im Hinblick auf die notwendig typisierenden Regelungen in einem Versorgungswerk nicht unbillig, sondern hinzunehmen.

2. Die Vorinstanzen haben auch zu Recht einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot verneint.

Der Kläger und die übrigen Bezirksleiter sind nicht mit den Innendienstmitarbeitern vergleichbar. Sie haben ungleich höhere zusätzliche Einkommensmöglichkeiten im Bereich der variablen, von der Pensionsberechnung ausgeklammerten Bezüge; ihnen ist es deshalb auch eher möglich, durch eigene Vorsorge eine zusätzliche private Altersversorgung zu finanzieren. Zudem wäre eine Pensi-



onsregelung, welche die Provisionen neben einem Festgehalt pensionsfähig sein läßt, für den Arbeitgeber mit besonders hohen Kalkulationsrisiken behaftet. Beide Gesichtspunkte gelten nicht für die Innendienstmitarbeiter, bei denen als ausgenommener Entgeltbestandteil wohl nur die Überstundenvergütung in Betracht kommt.

Im Verhältnis der einzelnen Betriebsleiter zueinander kann es wegen der unterschiedlichen Höhe des Fixums bei den pensionsfähigen Einkommen und damit auch bei den Betriebsrenten zu - geringfügigen - Abweichungen kommen. Dies reicht nicht aus, einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz anzunehmen. Die Beklagte mußte, wenn sie unternehmenseinheitlich ein Versorgungswerk begründet, typisierende Regelungen aufstellen. Dabei auftretende Abweichungen geringeren Umfanges stellen keine willkürliche Schlechterbehandlung der hierdurch betroffenen Arbeitnehmer dar.

III. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich zu Recht einen Schadensersatzanspruch wegen Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht verneint. Die einschlägigen, dem Kläger zugänglichen Pensionsregelungen ergaben mit der erforderlichen Klarheit, daß die ab 1974 zusätzlich verdienten Provisionen nicht pensionsfähig sein würden. Die Beklagte mußte den Kläger deshalb im Zusammenhang mit der Vertragsänderung Ende 1973 nicht auf diesen Umstand besonders



- 16 -

hinweisen.

Vorsitzender Richter am
BAG Prof. Dr. Dieterich
ist ausgeschieden

Griebeling

Hromadka

Griebeling

Paul-Reichart

Dr. Freitag



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)