

Aktenzeichen: 5 AZR 1253/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 29. April 1982

Az. 5 AZR 1253/79

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 19. September 1978

Bremen

Az. 4 Ca 4126/78

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Juni 1979

Bremen

Az. 3 Sa 3/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgeld bei gerichtlichem Auflösungsvergleich

Gesetz: BGB §§ 133, 157; Ersatzkassentarifvertrag (EKT) vom

1. Januar 1966 i. d. F. vom 1. Januar 1975 § 37 in Verb.
mit Anlage 7 Nr. 19

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](#)

5 AZR 1253/79

3 Sa 3/79 Bremen

Verkündet am
29. April 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

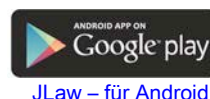
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack und Nitsche für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 28. Juni 1979 - 3 Sa 3/79 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 19. September 1978 - 4 Ca 4126/78 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung Weihnachtsgeld zu zahlen.

Der am 6. Januar 1917 geborene Kläger war seit 1960 bei der Beklagten als Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der jeweils geltende Ersatzkassentarifvertrag (EKT) Anwendung. Nach dessen § 37 haben die Angestellten Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß dem als Anlage vereinbarten Versorgungstarifvertrag.

Der Kläger erhob in einem Schreiben vom 20. August 1975 an den Vorstand der Beklagten den Vorwurf, bei der Besetzung einer freigewordenen Stelle sei nicht korrekt verfahren worden. Deshalb wollte die Beklagte ihm fristlos kündigen. Der Kläger war Mitglied des Personalrats. Mit Schreiben vom 26. September 1975 beantragte die Beklagte die Zustimmung des Personalrats. Dabei erklärte sie u. a. folgendes:

"Der Vorstand der Kasse weist noch ausdrücklich darauf hin, daß er weiterhin bereit ist, sich mit Herrn Z über eine vergleichsweise Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum 30.9.1975 zu verständigen. Der Vorstand ist bereit, bei einem derartigen Vergleich eine Abfindung bis zu 15 Monatsgehältern zu zahlen und Herrn Z die bereits erworbenen Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in dynamisierter Form zu erhalten.

Der Personalrat verweigerte die erforderliche Zustimmung zur Kündigung. Nachdem die Parteien längere Zeit über eine einverständliche Lösung des Anstellungsverhältnisses verhandelt hatten, schlossen sie am 4. Februar 1976 vor dem Verwaltungsgericht Bremen im Rahmen eines um die Ersetzung der Zustimmung des Personalrats geführten Prozesses einen Vergleich. Danach endete das Arbeitsverhältnis einverständlich am 29. Februar 1976, und die Beklagte zahlte eine Abfindung von 25.000,-- DM. Ferner enthielt der Vergleich folgende Vereinbarungen:

- "3. Die Handelskrankenkasse zahlt Herrn Z vom Zeitpunkt der Zubilligung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung an zu den

- 3 -

Renten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder einen Zuschuß bis zu 64 % des zuletzt an Herrn Z gezahlten Bruttogehalts. Dabei wird das Bruttogehalt nach dem Tarifvertrag dynamisiert und der jeweiligen Gehaltsentwicklung nach den Anlagen 1) bis 4) des EKT angepaßt.

4. Sollte die Rente von Herrn Z aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach einjähriger Arbeitslosigkeit von Herrn Z trotz Meldung beim Arbeitsamt und Stellung des Rentenanspruchs durch Herrn Z nicht gewährt werden, wird die Rentenversorgung von der Handelskrankenkasse nach Ziff. 3) dieses Vergleichs gewährt. Herr Z wird sich bis zum 1. März 1976 beim Arbeitsamt arbeitslos melden.
5. Beihilfen nach Anlage 8) EKT - mit Ausnahme von Beihilfen für Zusatzleistungen im Krankenhaus (z. B. Einbettzimmer, Zweibettzimmer, Wahl des Arztes) - werden auch nach dem Ausscheiden von Herrn Z über den 29. Februar 1976 hinaus von der Handelskrankenkasse gewährt."

Die Regelung in Ziff. 3 erhielt dem Kläger die betriebliche Altersversorgung ungeachtet seines Ausscheidens bei der Beklagten. Nach den tariflichen Bestimmungen (Nr. 11 Anl. 7 zu § 37 EKT i. d. F. vom 1. Januar 1975) muß das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls bestanden haben. Die Zusage in dem Vergleich ging auch weiter als die kraft Gesetzes vorgeschriebene Aufrechterhaltung der erworbenen Anwartschaft. Dem Kläger wurden über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus noch Beschäftigungsjahre gutgebracht. Für die Zeit bis zum 29. Februar 1976 hätte er nämlich nur Anspruch auf 56 % des ruhegeldfähigen Gehalts gehabt.

Ab 1. Mai 1976 erhielt der Kläger eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Vom selben Zeitpunkt an gewährte die Beklagte die zugesagte Versorgung, die sich ab 1. Juli 1976 auf 332,24 DM belief. Ein Weihnachtsgeld zahlte die Beklagte nicht. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe diese Leistung nach dem Vergleich vom 4. Februar 1976 in Verbindung mit Nr. 19 des Versorgungstarifvertrages zu. Diese Bestimmung lautet wie folgt:



"Nr. 19

Weihnachtsgeld

1. Anspruchsberechtigte nach Nr. 11 erhalten nach einer anzurechnenden Beschäftigungszeit (Nr. 12) von 10 Jahren in jedem Jahr ein Weihnachtsgeld in Höhe des am 1. Dezember maßgeblichen monatlichen Gesamtruhegeldes; es wird auch dann gezahlt, wenn wegen der nach Nr. 17 anzurechnenden Bezüge kein Zuschuß gezahlt wird."

Wegen des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1976 ist die Klage durch rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 22. Dezember 1977 - 3 Sa 90/77 - abgewiesen worden. Im vorliegenden Verfahren verfolgt der Kläger seinen Anspruch wegen des Weihnachtsgeldes 1977 und der folgenden Jahre. Er hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.340,16 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 12. Mai 1978 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger jährlich - fällig am 1. Dezember - ein Weihnachtsgeld in Höhe seines monatlichen Gesamtruhegehaltes zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe weder aus Tarifvertrag noch aus dem Vergleich vom 4. Februar 1976 einen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da die Beklagte aufgrund des Vergleichs vom 4. Februar 1976 in Verbindung mit dem Versorgungstarifvertrag verpflichtet ist, dem Kläger Weihnachtsgeld zu zahlen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht hat den Vergleich vom 4. Februar 1976 als eindeutig in dem Sinne ausgelegt, daß der Versorgungsanspruch in Ziff. 3 abschließend gestaltet sei. Deshalb könne die tarifliche Versorgungsregelung, aus der allein sich der Anspruch auf das Weihnachtsgeld herleiten lasse, nicht ergänzend herangezogen werden.

2. Die Revision rügt hierzu mit Recht, daß das Landesarbeitsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verletzt hat, weil es wesentlichen Auslegungstoff nicht berücksichtigt hat (vgl. BAG AP Nr. 34 und 38 zu § 133 BGB). Im einzelnen gilt hierzu folgendes:

a) Aus den Gesamtumständen ergibt sich, daß die Beklagte sich auf jeden Fall von dem Kläger trennen wollte. Dies konnte sie - ohne Einverständnis des Klägers - nur bewerkstelligen, wenn sie zunächst im verwaltungsgerichtlichen Verfahren die Zustimmung des Personalrats erstritt. Dauer und Ausgang dieses Verfahrens waren Anfang 1976 ungewiß. Erst nach Erhalt eines ihr günstigen Urteils konnte die Beklagte eine Kündigung aussprechen. Diese konnte vom Kläger wiederum durch Kündigungsschutzklage angegriffen werden. Deshalb war bei Vergleichsschluß völlig offen, ob und wann die Beklagte sich vom Kläger lösen konnte. Hieraus ergab sich für sie ein sehr erhebliches Interesse, dem Kläger bei einem einverständlichen Ausscheiden entgegenzukommen. Hierauf ist das Landesarbeitsgericht überhaupt nicht eingegangen. In diesem Zusammenhang spielt eine Rolle, daß die Beklagte sich schon in dem Schreiben vom 26. September 1975 an den Personalrat bereit erklärt hatte, dem Kläger bei einem vorzeitigen Ausscheiden die bereits erworbenen Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu erhalten. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Schreiben nur gewürdigt, als es prüfte, ob sich ein tatsächlicher übereinstimmender Wille der Parteien dahin feststellen läßt, daß der Kläger das Weihnachtsgeld erhalten sollte. Bei der Auslegung des Vergleichs und hierbei unterstützend zu dem Umstand, daß für die Beklagte wesentlich war, sich alsbald vom Kläger trennen zu können, hat das Landesarbeitsgericht dieses Schreiben nicht berücksichtigt. Dies stellt ebenfalls einen Auslegungsfehler dar.

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



b) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht außer Betracht gelassen, daß die Beklagte dem Kläger zur Höhe seiner Versorgung zugestanden hatte, ihn so zu behandeln, wie wenn er bis zum normalen Eintritt in den Ruhestand in den Diensten der Beklagten verblieben wäre. Dieses Entgegenkommen mußte dem Landesarbeitsgericht die Frage aufdrängen, ob und weshalb der Kläger unter diesen Umständen auf das Weihnachtsgeld verzichten sollte, das - weil die Beklagte zur Versorgung nur einen Zuschuß zu leisten brauchte - immerhin die Jahresleistungen um ein Drittel erhöhte. Da das Landesarbeitsgericht sich mit dieser naheliegenden Überlegung nicht auseinandergesetzt hat, liegt hierin ein weiterer Auslegungsmangel. Insgesamt ergibt sich danach, daß das angefochtene Urteil wegen der aufgezeigten Rechtsfehler keinen Bestand haben kann.

3. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden. Die für die Auslegung erheblichen Umstände sind in den Prozeß eingeführt. Es ist nicht ersichtlich, daß noch weitere Umstände vorgetragen werden könnten.

Die Versorgungszusage in Ziff. 3 des Vergleichs vom 4. Februar 1976 ist dahin auszulegen, daß der Kläger die nach Anlage 7 zu § 37 EKT vorgesehene Versorgung mit den in Ziff. 3 niedergelegten Besonderheiten erhalten sollte. Richtig ist zwar, daß in dem Vergleich die Faktoren genannt sind, die notwendig sind, um Grund und Höhe einer Versorgung zu ermitteln. Zu bedenken ist aber, daß mit dieser Zusage die dem Kläger nach dem Tarifvertrag gewährleistete Versorgung zugebilligt werden sollte. Nur dann war er bereit, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Aus den bereits vorstehend erörterten Umständen bei Abschluß der Vereinbarung und der Interessenlage der Beklagten ergibt sich, daß es ihr darauf ankam, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden. Für die Annahme, daß der Vergleich dem Kläger keine Nachteile in bezug auf den nach dem Versorgungstarifvertrag erworbenen Anspruch bringen sollte, spricht ferner, daß die Höhe des Gesamtruhegeldes nicht nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens bemessen wurde, sondern weitere fiktive Beschäftigungsjahre gutgebracht wurden. In diesem Sinne hat sich die Beklagte auch bereits in ihrem Schreiben vom 26. September 1975 geäußert, wenn sie dort ausführt, dem Kläger sollten die erworbenen Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhalten bleiben.

Insoweit fällt auf, daß der Vergleich nichts über eine Hinterbliebenenversorgung aussagt. Ebenso fehlt es an Absprachen darüber, was in anderen, im Versorgungstarifvertrag geregelten Fällen gelten sollte. So ist in Nr. 21 und Nr. 24 Abs. 2 des Versorgungstarifvertrages unter bestimmten Voraussetzungen ein Ruhen der Leistungen vorgesehen.

Alle diese erörterten Gesamtumstände sprechen dafür, daß nach Sinn und Zweck der Vergleichsregelung für alle in Ziff. 3 nicht geregelten Fragen weiterhin der Versorgungstarifvertrag gelten sollte. Diesem Ergebnis steht auch nicht Ziff. 5 des Vergleichs entgegen. Der Anspruch auf Beihilfe muß gesondert erwähnt werden, weil der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und vor Einsetzen der Versorgungsleistungen schon dem Grunde nach keine Beihilfe hätte verlangen können.

II. Soweit die Revision geltend gemacht hat, der Kläger habe auch einen tariflich begründeten Anspruch auf das Weihnachtsgeld, ist ihr nicht zu folgen. Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen ergibt, führt allein die im Vergleich getroffene einzelvertragliche Abrede - trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versicherungsfalls - zu einem Versorgungsanspruch, der allerdings auch das Weihnachtsgeld mit einschließt.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Nitsche

Dr. Florack

