

**Betriebsrente: Ein Versehen führt nicht zur betrieblichen Übung**

Berechnet ein Arbeitgeber die Betriebsrenten seiner ausgeschiedenen Mitarbeiter jahrelang unter Einbeziehung von Urlaubsgeld, obwohl dies nach der Versorgungsordnung nicht vorgesehen ist, so ergibt sich daraus dennoch keine „betriebliche Übung“, wenn sich der Arbeitgeber jeweils auf die korrekten Berechnungsvorschriften bezogen, sie aber irrtümlich falsch angewandt hat.

Quelle: Wolfgang Büser

**Betriebliche Übung; Versorgungsordnung; Verhältnis; Berechnung der Betriebsrente; Betriebliche Altersversorgung; Urlaubsgeld; Berücksichtigung**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 23.04.2002

**Aktenzeichen:** 3 AZR 224/01

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2002, 14990

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Heilbronn 6 Ca 429/99 vom 11. 02. 2000

LAG Baden-Württemberg - 06.03.2001 - AZ: 14 Sa 47/00

**Rechtsgrundlagen:**

§ 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG

§ 133 BGB

§ 157 BGB

**Fundstellen:**

BAGE 101, 122 - 130

AiB 2003, 640-641 (Volltext mit amtl. LS)

ArbRB 2003, 4

ARST 2003, 111-112

AuR 2002, 476-477

AUR 2002, 476-477

BAGReport 2003, 40-42

BB 2003, 160 (amtl. Leitsatz)

DB 2002, 2603-2604 (Volltext mit amtl. LS)

EWiR 2003, 93

EzA-SD 22/2002, 11-13

FA 2003, 27

FAr 2003, 27

SAE 2003, 123

schnellbrief 2003, 6

StuB 2003, 144

---

## BAG, 23.04.2002 - 3 AZR 224/01

### Amtlicher Leitsatz:

Berücksichtigt der Arbeitgeber bei der Berechnung von Betriebsrenten entgegen der Versorgungsordnung auch das tarifliche Urlaubsgeld, bezieht er sich dabei aber jeweils ausdrücklich auf diese Versorgungsordnung, so entsteht dadurch in aller Regel keine davon abweichende Betriebliche Übung.

### Tenor:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 6. März 2001 - 14 Sa 47/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn vom 11. Februar 2000 - 6 Ca 429/99 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

### Tatbestand:

- 1 In der Revisionsinstanz streiten die Parteien noch darum, ob das Urlaubsgeld in die Berechnung der Betriebsrente des Klägers einzubeziehen ist.
- 2 Der am 30. September 1936 geborene Kläger war seit 1. November 1963 bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. § 17 des Arbeitsvertrags vom 1. Oktober 1963 verweist allgemein auf die Tarifverträge für die Angestellten der Wohnungswirtschaft. Diese sahen erstmalig für das Jahr 1978 ein Urlaubsgeld vor, und zwar zunächst in Höhe von 20 % eines Monatsentgelts, welches über verschiedene Tariferhöhungen bis 1996 stufenweise auf 100 % erhöht wurde.
- 3 Seit dem 1. Januar 1972 galt bei der Beklagten die Versorgungsordnung vom 6. September 1971. Diese bestimmte unter
- 4 *"§ 6 Anrechnungsfähiges Gehalt*
- 5 *Als anrechnungsfähiges Gehalt gilt das zuletzt vor dem Rentenbeginn bezogene Monatsgehalt einschließlich Sozialzulagen und 1/12 des 13. Monatsgehalts. "*
- 6 Die Bestimmung wurde gleichlautend in die neue Versorgungsordnung vom 23. Juli 1981 übernommen.
- 7 Zwischen November 1982 und August 1994 trat bei 12 Arbeitnehmern der Versorgungsfall ein. Bei der Berechnung der Betriebsrenten berücksichtigte die Beklagte zusätzlich zum Weihnachtsgeld

auch 1/12 des Urlaubsgeldes in der jeweiligen tariflichen Höhe, um das für die Höhe der Betriebsrente maßgebliche Gehalt zu ermitteln. Während die ersten Berechnungen nur auf die "Versorgungsordnung der G" verwiesen oder schlicht von "Ihren Versorgungsbezügen von der G" sprachen, wurde ab 1989 in den acht weiteren Rentenberechnungen ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Berechnung "nach der Versorgungsordnung der G" erfolge; in einer weiteren Zwischenüberschrift hieß es sodann "Anrechnungsfähiges Gehalt nach § 6 der Versorgungsordnung (letztes Gehalt)".

- 8** Nach einer Überprüfung durch den 1. Vorstand der Beklagten teilte diese allen seit 1982 derart Begünstigten unter dem 16. April 1996 mit, daß die monatlichen Versorgungsbezüge falsch berechnet seien, weil § 6 der Versorgungsordnung keine Rechtsgrundlage für die Einbeziehung des Urlaubsgeldes in die Berechnung der Versorgungsbezüge darstelle. Ab Mai 1996 kamen dementsprechend nur noch reduzierte Betriebsrenten zur Auszahlung. Zwei der Betriebsrentner nahmen gegen diese Minderung ihrer Betriebsrente gerichtliche Hilfe in Anspruch, wobei diese in einem Fall erfolgreich war, im anderen jedoch die Klage rechtskräftig abgewiesen wurde.
- 9** Seit Mitte 1996 stand der Kläger in Verhandlungen mit der Beklagten über eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses. Er besprach im Juni 1996 mit dem Prokuristen K der Beklagten Renten Aspekte für den Fall seines Ausscheidens. Dabei fertigte der Prokurist K Notizen sowohl zur gesetzlichen Nettorente des Klägers als auch zur möglichen Betriebsrente, Stand 30. Juli 1996. Er setzte jeweils 1/12 von "13 + 14", also 1/12 der Summe von Weihnachts- und Urlaubsgeld als versorgungsfähiges Entgelt zusätzlich an. Im weiteren Fortgang der Verhandlungen setzte hingegen der Kläger in seinen eigenen Notizen nur 1/12 des Weihnachtsgeldes an. Die Parteien einigten sich schließlich im Oktober 1997 auf ein Ausscheiden des Klägers zum 31. Dezember 1997 und auf einen Abfindungsbetrag in Höhe von 113. 000, 00 DM; ferner sollte es für die Betriebsrentenberechnung bei einer fiktiven Betriebszugehörigkeit des Klägers bis zum 30. September 1999 bleiben.
- 10** Nach einjähriger Arbeitslosigkeit bezieht der Kläger ab dem 1. Januar 1999 vorgezogene gesetzliche Altersrente. Bei der Berechnung seiner fälligen Betriebsrente berücksichtigte die Beklagte hinsichtlich des zugrunde liegenden letzten Gehaltes nur 1/12 des 13. Monatsgehalts, ließ aber das Urlaubsgeld außer Betracht. Der Kläger rügte zunächst andere, für die Revisionsinstanz nicht mehr bedeutsame Berechnungsfehler, bis er mit der vorliegenden Klage auch die Nichtberücksichtigung des Urlaubsgeldes bei der Gehaltsberechnung reklamierte.
- 11** Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihm die Berücksichtigung von einem Zwölftel auch des Urlaubsgeldes ("14. Monatsgehalt") schon aus einer individuellen Zusage. Diese sei ihm seitens des Prokuristen K im Juni 1996 gegeben worden. Dies ergebe sich auch aus der von der Beklagten eingeführten betrieblichen Übung. Schließlich habe er auf die Richtigkeit der ihm individuell erläuterten Berechnungsweise vertrauen dürfen und nur deswegen bei den Verhandlungen zum Aufhebungsvertrag nicht auf einer höheren Abfindung bestanden. Hilfsweise sei die Beklagte deswegen zum Schadensersatz wegen der Unrichtigkeit der ihm erteilten Auskünfte verpflichtet.
- 12** Der Kläger hat zuletzt beantragt,

  1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1. 916, 50 DM nebst 4 % Zinsen aus 1. 373, 35 DM ab 28. August 1999 sowie nebst 4 % Zinsen aus 588, 15 DM ab 12. November 1999 zu zahlen;
  2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn monatlich beginnend mit November 1999 über den anerkannten Betrag von 2. 099, 40 DM hinaus weitere 196, 05 DM zu zahlen.
- 13** Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat auf die Richtigkeit ihrer Betriebsrentenberechnung gemäß § 6 der Versorgungsordnung verwiesen. Der Kläger habe weder eine darüber hinaus gehende Zusage erhalten, noch habe sie eine anders lautende betriebliche

Übung begründet. Vielmehr beruhe die fehlerhafte Betriebsrentenberechnung seit 1982 auf einem entsprechenden Irrtum bei der Anwendung der Versorgungsordnung.

- 14 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers war erfolgreich, soweit er die Berücksichtigung von einem Zwölftel des Urlaubsgeldes bei der Berechnung seiner Betriebsrente verlangt hat. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

### Entscheidungsgründe

- 15 Die Revision ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, daß bei der Berechnung des für seine Betriebsrente maßgeblichen letzten Gehaltes auch das Urlaubsgeld berücksichtigt wird.

16 **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Bestimmungen des § 6 der Versorgungsordnung zur Berechnungsweise des anrechnungsfähigen Gehalts seien so einfach und verständlich abgefaßt, daß es ausgeschlossen sei, ein zusätzliches tarifliches Urlaubsgeld zu berücksichtigen. Wenn dies gleichwohl von der Beklagten anders gehandhabt worden sei, habe sich dies den Begünstigten als bewußte und gewollte Anhebung der nach der Versorgungsordnung geschuldeten Leistung dargestellt, und sie hätten auf einen entsprechenden Bindungswillen der Beklagten schließen dürfen. Damit habe die Beklagte eine betriebliche Übung geschaffen, die den Anspruch des Klägers stütze. Dem stehe nicht entgegen, daß die Beklagte auch nach Einführung des tariflichen Urlaubsgeldes bei der Neufassung 1981 § 6 der Versorgungsordnung unverändert gelassen habe. Dies sei nur dem Bestreben der Beklagten geschuldet, in ihren schriftlichen Verlautbarungen keine Verpflichtungen begründen zu wollen. Darauf komme es aber nicht an, weil die betroffenen Arbeitnehmer von der weiteren Gewährung der nicht vorgesehenen, aber üblich gewordenen Leistung hätten ausgehen dürfen.

- 17 Auch die Praxis der Beklagten, ab 1989 ihre Berechnungsmittelungen unter dem genauen Betreff "Anrechnungsfähiges Gehalt nach § 6 der VO (letztes Gehalt)" zu stellen, sei unerheblich. Für die Empfänger habe dies nicht die Mitteilung enthalten, lediglich ein schlichter Normvollzug sei gewollt. Statt von einem Irrtum hätten sie vielmehr von einer eigenständigen, schriftlichen Erklärung der Beklagten ausgehen dürfen, was von ihr künftig als geschuldet angesehen werde.

- 18 Der kraft betrieblicher Übung schon vor Eintritt in den Ruhestand des Klägers begründete Anspruch sei auch zwischenzeitlich nicht durch eine entgegengesetzte Übung beseitigt worden. Diese müsse über einen Zeitraum von drei Jahren unwidersprochen praktiziert worden sein. Die Beklagte habe jedoch erst mit Wirkung ab Mai 1996 ihre Übung zu ändern versucht, so daß bei Eintritt des Klägers in den Ruhestand am 1. Januar 1999 der erforderliche Zeitraum noch nicht verstrichen gewesen sei.

19 **B.**

Dem folgt der Senat nicht.

20 **I.**

Zutreffend geht das Berufungsgericht allerdings davon aus, daß nach dem Wortlaut des § 6 der Versorgungsordnung der Beklagten (VO) eine Berücksichtigung des ab 1978 stufenweise eingeführten Urlaubsgeldes als Bestandteil des anrechnungsfähigen Gehaltes ausgeschlossen ist. Als einziger unregelmäßig gewährter Gehaltsbestandteil ist dort nur das "13. Monatsgehalt", also das Weihnachtsgeld aufgeführt. Ansonsten wird ausschließlich auf die regelmäßigen monatlichen Bezüge einschließlich der Sozialzulagen verwiesen. Daher ist das ebenfalls unregelmäßig gezahlte Urlaubsgeld nicht zu berücksichtigen. Dies gilt um so mehr, als die Beklagte auch nach der Einführung des tariflichen Urlaubsgeldes 1978 § 6 VO unverändert gelassen hat, also weiterhin nur das Weihnachtsgeld berücksichtigt wissen wollte.

**21 II.**

Nicht zu beanstanden ist auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe keine individualrechtliche, ausdrückliche Zusage für die Berücksichtigung des Urlaubsgeldes erhalten. Unerheblich ist es, daß im Berufungsurteil Ausführungen zur Auslegung fehlen. Wenn der erforderliche Sachverhalt festgestellt ist und es um die Auslegung von Urkunden geht, kann das Revisionsgericht auch atypische Erklärungen selbst auslegen (vgl. BAG 28. Februar 1990 - 7 AZR 143/89 - BAGE 64, 220, 227 [BAG 28.02.1990 - 7 AZR 143/89] ; 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - BAGE 67, 279, 282 f. [BAG 28.02.1991 - 8 AZR 89/90] ). In den handschriftlichen Notizen des Prokuristen K vom Juni 1996 kann entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ein entsprechendes Vertragsangebot nicht gesehen werden. Zwar wird dort eine Berechnung unter Einbeziehung des Weihnachts- und des Urlaubsgeldes ("13 + 14") skizziert; jedoch fehlt es erkennbar am Rechtsbindungswillen und damit an einer Willenserklärung. Zudem hat der Kläger nicht vorgetragen, daß er ein etwaiges Angebot dieses Inhaltes seinerseits angenommen habe. Vielmehr gingen die Verhandlungen zwischen den Parteien weiter und es wurden für das Ausscheiden des Klägers schließlich Regelungen auf wesentlich anderer Grundlage gefunden. So wurde für die Rentenberechnung statt eines Ausscheidens zum 30. Juli 1996 beispielsweise eine Betriebszugehörigkeit bis zum 30. September 1999 fingiert. Die Notizen des Prokuristen K stellten im Zuge der Verhandlungen lediglich eine überschlägige und unverbindliche Berechnungsskizze dar, die nicht einmal einen erreichten Verhandlungsstand zwischen den Parteien wiedergeben sollte. Dementsprechend berücksichtigte auch der Kläger in seinen eigenen Notizen das Urlaubsgeld bei der Berechnung nicht.

**22 III.**

Das Berufungsgericht ist jedoch zu Unrecht davon ausgegangen, der Kläger könne seinen Anspruch auf eine betriebliche Übung stützen.

**23 1.**

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist die betriebliche Übung als Rechtsquelle vom Gesetzgeber ausdrücklich anerkannt worden ( § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der Fassung bis 31. Dezember 2000 bzw. § 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG ). Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist die betriebliche Übung ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestaltet und geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt (zB 16. Juli 1996 - 3 AZR 352/95 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1, zu B I und II der Gründe).

**24 a)**

Zwar hat die Beklagte durch ihre Berechnungspraxis zwischen dem November 1982 und dem August 1994 in den insgesamt in diesem Zeitraum angefallenen 12 Versorgungsfällen ein regelmäßiges, wiederholtes Verhalten gezeigt, das grundsätzlich geeignet ist, eine betriebliche Übung im Sinne des BetrAVG darzustellen. Es gibt weder Hinweise darauf, daß die Beklagte auch nur in einem Betriebsrentenfall dieses Zeitraumes das berücksichtigungsfähige Gehalt ohne Einbeziehung des Urlaubsgeldes berechnet hätte, noch darauf, daß diese Praxis nicht gleichförmig gewesen wäre, weil ein krasses Mißverhältnis zwischen der Zahl der zu behandelnden Fälle einerseits und der Zahl der Belegschaftsangehörigen andererseits vorgelegen habe. Jedoch hat die Beklagte diese Berechnungen ab dem fünften Versorgungsfall im Dezember 1989 stets unter einem gleichlautenden Betreff erteilt. An diese Handhabung ist der Kläger gebunden, er kann zur Begründung seiner Ansprüche nicht auf etwa anders lautende Erklärungsinhalte bei den ersten vier Berechnungsfällen verweisen. Dabei kann dahinstehen, ob durch diese frühere Praxis überhaupt schon eine betriebliche Übung begründet worden war und welchen Inhalt sie hatte. Denn jedenfalls wäre eine solche durch die nachfolgende, gleichförmige und über fast sieben Jahre gepflogene

Praxis bis zum Widerruf 1996 aufgehoben worden.

25 b)

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die rechtliche Bedeutung dieser Berechnungspraxis unzutreffend bestimmt. Zu Unrecht hat es ihr einen von der Versorgungsordnung abweichenden Erklärungsinhalt beigemessen.

26 aa) Das Landesarbeitsgericht hat gegen die §§ 133 , 157 BGB insofern verstoßen, als es dem Gesichtspunkt, daß hier die Beklagte nicht nur ein bestimmtes, wiederholtes Verhalten gezeigt, sondern dieses mit ausdrücklichen Erklärungen begleitet hat, nur unzureichende Bedeutung zugemessen hat. Es hat darüber hinaus bei seiner rechtlichen Würdigung in nicht mehr zulässiger Weise den Inhalt der von der Beklagten bei ihrer Handhabung abgegebenen Erklärung in einen ausdrücklich erklärten Teil (Betreff) und eine konkludente Erklärung (Berechnungsweise) aufgespalten und ist so zum Ergebnis eines inhaltlich "überschießenden", nur konkludent erklärten Teils einer Betriebsübung gelangt.

27 Die Beklagte hat jedoch mit ihrer Rentenberechnung eine einheitliche Erklärung abgegeben: Sie hat gleichförmig ab Dezember 1989 bereits im Begleitschreiben, das die Mitteilung über die endgültige Betriebsrentenhöhe enthielt, darauf hingewiesen, daß sie die Berechnung der Versorgungsbezüge nach "der Versorgungsordnung für die Betriebsangehörigen der G Heilbronn eG vom 23. Juli 1981" vorgenommen hat. Diese Bezugnahme hat sie in der Überschrift der Gesamtversorgungsberechnung wiederholt. Schließlich hat sie jeweils bei dem Unterpunkt der Berechnung des "Anrechnungsfähigen Gehalts" nicht nur den Terminus Technicus der Versorgungsordnung wiederholt, sondern ausdrücklich auf § 6 der Versorgungsordnung ("Letztes Gehalt") verwiesen.

28 In der Berechnungsaufstellung im einzelnen hat sie sodann, entsprechend den in § 6 VO genannten berücksichtigungsfähigen Gehaltsbestandteilen, das Grundgehalt, die berücksichtigungsfähigen Zulagen und schließlich 1/12 des 13. Monatsgehältes ausgewiesen. Entgegen § 6 VO hat sie aber als weiteren Gehaltsbestandteil 1/12 des Urlaubsgeldes aufgeführt, und zwar in der jeweils tarifvertraglich festgelegten Höhe. Diesen letzten Punkt hat die Beklagte bei ihren Rentenberechnungen nicht näher erläutert. Aus einem einheitlichen Lebenssachverhalt, wie hier der Rentenberechnung, können jedoch ohne besonderen Anlaß nicht einzelne Elemente oder Verhaltensweisen ausgegliedert und diesen ein besonderer Erklärungswert zugesprochen werden. Dies gilt um so mehr, wenn der einheitliche Lebenssachverhalt ausdrücklich, mehrfach und präzise in seiner Bedeutung bezeichnet wird (Berechnung nach der Versorgungsordnung bzw. anrechnungsfähiges Gehalt nach § 6 VO), und diese Bezeichnung gerade den Schluß nahe legt, daß der Berechnung kein eigener Erklärungswert zukommen, sondern nur die Versorgungsordnung vollzogen werden soll. Bei einer so gestalteten und bezeichneten Erklärung darf der Erklärungsgegner nach Treu und Glauben nicht auf einen besonderen Verpflichtungswillen schließen, es sei denn, er bekommt einen besonderen, darauf deutenden Hinweis. Für letzteres sind keine Anhaltspunkte vorgetragen worden, vielmehr hat die Beklagte unstreitig nur kommentarlos das Urlaubsgeld zusätzlich mit einem Zwölftel in die Rechnung eingestellt.

29 bb)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann auch aus der Tatsache, daß die Abweichung von der Versorgungsordnung offensichtlich ist, nichts Gegenteiliges gefolgert werden. Bei einem offensichtlichen, für den Vertragspartner erkennbaren Fehler des Handelnden/Erklärenden erlaubt die Verkehrssitte ( § 157 BGB ) nicht den Schluß, ein solcher Fehler könne nur mit Absicht, also mit vollem Erklärungsbewußtsein herbeigeführt worden sein. Das wäre nur dann anders, wenn der Handelnde, auf die Abweichung hingewiesen, bei seiner Berechnungsweise geblieben wäre. Das ist hier nicht geschehen.

30 Dem Berufungsgericht kann auch nicht darin gefolgt werden, die betroffenen Arbeitnehmer hätten

von der Fortgewährung der nicht vorgesehenen, aber im Laufe der Zeit üblich gewordenen Leistung ausgehen dürfen. Vielmehr können auch aus der Wiederholung eines offensichtlichen Fehlers keine Rechtspositionen der Begünstigten für die Zukunft erwachsen. In der Rentenberechnung der Beklagten gibt es eine ausdrückliche, inhaltlich eindeutige und wiederholte Erklärung des Vollzuges der Versorgungsordnung und ein nicht weiter erläutertes, dazu im Widerspruch stehendes Berechnungselement. Innerhalb des gleichen Lebenssachverhaltes gibt es also einen Widerspruch zwischen ausdrücklicher Erklärung und tatsächlicher Vorgehensweise. Auf derartige Widersprüche können sich die vom Berufungsgericht angestellten Vertrauensschutzüberlegungen nicht gründen. Vielmehr kann sich auf solch widersprüchlichen Lebenssachverhalten kein Vertrauen bilden. Im Hinblick auf die existierende schriftliche und bekanntgegebene Versorgungsordnung der Beklagten ist in einer schlichten Rentenberechnung nicht die Erklärung der Beklagten zu sehen, sich unabhängig davon verpflichtet zu wollen. Dies gilt erst recht, wenn die Beklagte bei der Berechnung mehrfach und ausdrücklich auf die Versorgungsordnung und deren konkrete Berechnungsvorschrift hingewiesen hat. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von dem Sachverhalt des Senatsurteils vom 30. Oktober 1984 (- 3 AZR 236/82 - AP BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 1 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 14). Anders als die Beklagte versah der damalige Arbeitgeber seine über die Versorgungsordnung hinaus gehende Leistung ("13. Ruhegehalt") gerade über Jahre hinweg mit keinerlei Hinweisen auf die bestehende Versorgungsordnung oder sonstigen Vorbehalten.

**31 IV.**

Auch andere Grundlagen für den Anspruch des Klägers sind zu verneinen. Auf den Grundsatz der Gleichbehandlung (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF) kann die Klage nicht gestützt werden, da die Beklagte mit Ausnahme eines Betriebsrentners das Urlaubsgeld bei der Betriebsrentenberechnung nicht mehr berücksichtigt. Mit diesem Betriebsrentner ist jedoch der Kläger nicht vergleichbar: Zum einen hat jener seinen Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im September 1997 rechtskräftig gewonnen. Zum anderen hat das Landesarbeitsgericht bei seiner damaligen Entscheidung darauf abgestellt, daß dieser Betriebsrentner eine der ersten Rentenberechnungen erhalten hatte, in der keine irgend geartete Bezugnahme auf die existierende Versorgungsordnung erfolgte und der Betreff vielmehr lautete "Ihre Versorgungsbezüge von der G".

**32** Auch ein Schadensersatzanspruch des Klägers wegen falscher Auskunft der Beklagten vor Abschluß des Aufhebungsvertrages ist auszuschließen. Zwar könnte insoweit eine vom Prokuristen Mitte 1996 erteilte, fehlerhafte und nicht revidierte Auskunft von Bedeutung sein, weil schuldhafter Fehler des Prokuristen K der Beklagten zuzurechnen sind (§ 278 BGB). Jedoch ging der Kläger im Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages nicht davon aus, bei einer späteren Betriebsrente werde das Urlaubsgeld in die Berechnung mit einbezogen. Soweit er dies behauptet hat, ist er durch den unstreitigen Sachverhalt widerlegt. Zur Schlußverhandlung des Aufhebungsvertrages vom 16. Oktober 1997 brachte der Kläger von seiner Hand stammende Notizen mit, in denen er selbst nur von einer Berücksichtigung des Weihnachtsgeldes mit 1/12 für das anrechnungsfähige Monatsgehalt ausging, das Urlaubsgeld jedoch unberücksichtigt ließ. Dementsprechend hat der Kläger in seinem Widerspruch gegen die spätere Rentenberechnung der Beklagten vom 29. Januar 1999 auch zunächst nur beanstandet, daß lediglich das tarifliche Grundgehalt statt des Grundgehaltes plus Zulagen für die Berechnung des Weihnachtsgeldes zugrunde gelegt wurde. Die Außerachtlassung des Urlaubsgeldes hat der Kläger erst mit Klageerhebung reklamiert.

**33**

---

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.