
Datum: 15.10.2020
Gericht: Arbeitsgericht Siegburg
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 714/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGSU:2020:1015.1CA714.20.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 1243/20
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 3. Der Streitwert wird auf 5.000,00 € festgesetzt.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Einkommens, das der Berechnung der Betriebsrente des Klägers zugrunde zu legen ist. 1

Der Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin vom 15.07.1984 bis zum 31.01.2019 zuletzt als Senior Manager Events, Product & Technology beschäftigt. 2

Seine Vergütung richtete sich zuletzt nach der mit „Einkommen mit individueller Zielvereinbarung“ überschriebenen Vereinbarung der Parteien vom 26.04.2004, die u.a. bestimmt: 3

„F. erhält ab 01.04.2004 ein Jahresbruttoeinkommen in Höhe von 4

75.950,00 Euro. Das Jahres Einkommen wird in 13,5 Monatsbeträgen ausgezahlt. Darin sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld enthalten. Es besteht Einigkeit darüber, dass F. an der allgemeinen Gehaltsrunde 2004 nicht teilnimmt. 5

2. Darüber hinaus kann F. einen von Erfolgszielen abhängigen zusätzlich variablen Anteil (Erfolgsprämie) von insgesamt 20% bezogen auf das Bruttojahreseinkommen erreichen, vorausgesetzt das Jahresziel wurde schriftlich vereinbart.	
Die Festlegung liegt sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach im billigen Ermessen von Sony. Die gemeinsame Abstimmung mit dem Mitarbeiter wird regelmäßig, jedoch wenigstens einmal jährlich durchgeführt.	8
Die Höhe der Erfolgsprämie pro Fiskal Halbjahr beträgt max. 20 % bezogen auf das aktuell gültige Jahresbruttoeinkommen.	9
....	10
Diese Regelung zum variablen Anteil ersetzt die bisherige Vereinbarung vom 26.04.2000...“ (Bl. 27 der Akte).	11
Das Jahresbruttoeinkommen (ausschließlich der Erfolgsprämie) wurde in der Folgezeit mehrfach erhöht und betrug zuletzt 87.408,00 Euro.	12
Nach Ausspruch einer Kündigung im August 2016 entzog die Beklagte dem Kläger den ihm auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagen. In dem vor dem Arbeitsgericht Berlin geführten Kündigungsschutzprozess einigten sich die Parteien durch Prozessvergleich vom 03.12.2018 auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.01.2019 unter ordnungsgemäßer Abwicklung bis zum Beendigungszeitpunkt. In dem Vergleich heißt es in Ziffer 3): „Die Beklagte wird dem Kläger weiter unter Fortzahlung der Vergütung sowie Anrechnung auf noch Resturlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwiderruflich freistellen.“ (Bl. 95R der Akte).	13
Für den gesamten Zeitraum der Freistellung zahlte die Beklagte dem Kläger zum Ausgleich für den Entzug des ihm auch zur privaten Nutzung überlassenen Dienstwagens monatlich einen Betrag von 667,00 Euro brutto, in den Abrechnungen ausgewiesen als „Cash Allow. Comp. Car“ (im Folgenden: Car Compensation).	14
Die im Betrieb der Beklagten geltende „Betriebsvereinbarung über die Neufassung der Versorgungsordnung vom 01. April 1989“ enthält unter andere folgende Bestimmungen:	15
„§5	16
Ruhegehaltfähiges Einkommen	17
(1)	18
Als Ruhegehaltfähiges Einkommen gilt der monatliche Durchschnitt des Brutto-	19
Arbeitseinkommens, das der Mitarbeiter von dem Unternehmen in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen	20
Ausscheiden bezogen hat.	21
(2)	22
Bei Gehaltsempfängern auf Monatsbasis bemisst sich das Brutto- Arbeitseinkommen nach dem zwölfmal gezahlten Monatsgehalt. Bei Empfängern von leistungsabhängigem Einkommen errechnet sich das Monatsgehalt als Produkt aus der Zahl der betriebsüblichen	23

(bzw. tarifüblichen) Arbeitsstunden und dem jeweiligen Leistungsstundenlohn (= vereinbarter Stundengrundlohn zzgl. leistungsabhängiger Lohn).

Bei Mitarbeitern, mit denen ein festes Jahresgehalt vereinbart wurde, errechnet sich das Brutto- Arbeitseinkommen aus dem Betrag, der sich wie folgt ergibt: 24

(Jahresgehalt: z.Zt. 13,4) x 12. 25

Das Brutto- Arbeitseinkommen von Mitarbeitern, die ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalten, errechnet sich wie folgt: 26

(Jahreszieleinkommen: z.Zt. 13,4) x 12. 27

... 28

(4) 29

Bei der Ermittlung des ruhegehaltfähigen Einkommens bleiben sonstige Vergütungen, wie Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen, Erfolgsbeteiligungen, über 12 x hinausgezahlte Monatsbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Teuerungszulagen, Jubiläumsgaben, Urlaubsgelder, Gratifikationen, Sachbezüge, Vergütungen für Erfindungen und Verbesserungsvorschläge, Sonderhonorare, Zahlungen für Aufwandsersatz wie z.Zt. Kilometergeld, Reisespesen, Auslösungen und sonstige außerordentliche Zuwendungen unberücksichtigt....“ (Bl. 8,9 der Akte). 30

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigte u.a. Außendienstmitarbeiter, mit denen sie unter der Überschrift „ Zieleinkommen“ ein Jahreszieleinkommen vereinbarte, bestehend aus einem fixen und einem variablen Anteil (s. Bl. 93 der Akte). 31

Mit Schreiben vom 13.04.2019 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Auskunft über die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung, in der das ruhegehaltfähige Einkommen mit 87.408,00 Euro angegeben ist. 32

Mit der Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass bei der Berechnung seines ruhegehaltfähigen Einkommens die Erfolgsprämie und die Car Compensation einzubeziehen sind. Er vertritt die Auffassung, die Car Compensation sei nicht nach § 5 Abs. 4 der Versorgungsordnung von der Berechnung des anrechenbaren Einkommens auszunehmen, da sie keinen Sachbezug darstelle. Auch die gemäß Zielvereinbarung gezahlte Vergütung sei bei der Berechnung des ruhegehaltfähigen Einkommens zu berücksichtigen, denn er habe ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalten. In diesem Zusammenhang verweist der Kläger darauf, dass die Vereinbarung vom 26.04.2004 im Unterschied zu der vorangegangenen Vereinbarung vom 06.06.2003 als Voraussetzung für die Erzielung eines variablen Anteils schriftlich vereinbarte Halbjahres- und Jahresziele enthalte. Er macht außerdem geltend, dass billige Ermessen gem. Abs. 2 der Zielvereinbarung sei gemäß Vereinbarung mit dem Betriebsrat dahingehend ausgelegt worden, dass ein Zuschlag von 10% auf das Bruttoeinkommen immer dann gezahlt worden sei, wenn keine neuen Ziele festgelegt worden seien oder keine Erfolgssteigerung erkennbar gewesen sei. 33

Der Kläger beantragt, 34

festzustellen, dass in die Berechnung der Betriebsrente des Klägers 35

36

unter dem Begriff „ruhegehaltfähiges Einkommen“ durch eine Zielvereinbarung erreichte Positionen und eine Car-Compensation einzubeziehen sind, so dass von einem ruhegehaltfähigem Einkommen in Höhe von 37

104.152,80 Euro auszugehen ist. 38

Die Beklagte beantragt, 39

die Klage abzuweisen. 40

Die Beklagte macht geltend, die Vereinbarung vom 06.06.2003 sei durch die 41
Vertragsänderung vom 26.04.2004 in vollem Umfang ersetzt und seit dem 01.04.2004 nicht
mehr angewandt worden. Soweit es in dem letzten Satz der Vereinbarung vom 26.04.2004
heiße, dass sie bisherige Vereinbarung vom 26.04.2000 ersetze, liege ein redaktionelles
Versehen vor, gemeint sei die bisherige Vereinbarung vom 06.06.2003. Denn die
Vereinbarung vom 26.04.2000 sei bereits durch die Vereinbarung vom 06.06.2003 ersetzt
worden. Die Beklagte vertritt die Auffassung, der Kläger habe ein festes Jahresgehalt im
Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 3 der Versorgungsordnung erhalten. § 5 Abs. 2 Satz 4 der
Versorgungsordnung erfordere im Unterschied dazu, dass der Mitarbeiter ein Jahresgehalt
mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalte. Dieses Verständnis lege auch der in der
Berechnungsformel verwandte Begriff „Jahreszieleinkommen“ nahe. Ein
Jahreszieleinkommen beschreibe eine insgesamt auf das Jahr gewährte Vergütung, deren
Gesamthöhe zumindest teilweise von der Erreichung be-

stimmter jahresbezogener Ziele abhängt. Die Vereinbarung eines festen Jahresgehalts 42
sowie einer zusätzlich gezahlten variablen Vergütung, deren Höhe von der Erfüllung
bestimmter Ziele abhängt, führe noch nicht dazu, dass ein auf das Jahr bezogenes
Zieleinkommen vorliege. Im Hinblick auf die Berücksichtigung der Car Compensation ist der
Beklagte der Ansicht, dass diese nach § 5 Abs. 4 der Versorgungsordnung nicht in die
Berechnung des ruhegehaltfähigen Einkommens einzubeziehen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Akte 43
Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 44

Die Klage ist zulässig. 45

Insbesondere ist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. 46

Eine Feststellungsklage kann sich auf die Feststellung des Umfangs einer Leistungspflicht 47
beschränken. Wenn die Parteien über die Berechnungsgrundlage für die künftige Altersrente
streiten, besteht auch schon vor Eintritt des Versorgungsfalles ein rechtliches Interesse an der
Klärung des Umfangs der Versorgungsrechte (BAG BeckRS 2016, 65016).

Hier ist die Klage auf die Feststellung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten im 48
Hinblick auf die künftige Altersrente des Klägers gerichtet. Zwischen den Parteien besteht
eine Meinungsverschiedenheit darüber, welche Vergütungsbestandteile der Berechnung der
Altersrente zugrunde zu legen sind.

Die Klage ist indes unbegründet. 49

50

Die Erfolgsprämie und die Car Compensation sind nicht in die Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens einzubeziehen.

Die Parteien haben ein festes Jahresgehalt im Sinne des § 5 Abs. 2 der Versorgungsordnung vereinbart, nicht ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen. Ein „festes Jahresgehalt“ liegt vor, wenn die Vergütung bezogen auf das Jahr gezahlt wird und ihre Höhe im Voraus bestimmt ist (BAG a.a.O.). 51

Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Dabei kommt es auf die Vereinbarung vom 06.06.2003 schon deshalb nicht an, weil diese auch nach dem Vortrag des Klägers durch die spätere Vereinbarung vom 26.04.2004 ersetzt wurde. Die Vereinbarung vom 26.04.2004 weist ein beziffertes Jahresbruttoeinkommen aus. Dass neben die- 52

sem Jahresbruttoeinkommen an Erfolgsprämie als zusätzliche variable Vergütung vereinbart ist, steht der Annahme eines festen Jahresgehalts nicht entgegen. Schon aus der Formulierung „zusätzlichen variablen Anteil (Erfolgsprämie)“ (Bl. 27 der Akte) kann geschlossen werden, dass die Erfolgsprämie gerade nicht Teil des Jahresbruttoeinkommens und damit des Jahresgehaltes ist. Der Vergleich mit dem im Unterschied zum „festen Jahresgehalt“ in § 5 Abs. 2 der Versorgungsordnung verwandten Begriff „Jahresgehalt mit variablem Gehaltsbestandteil“ bestätigt dieses Auslegungsergebnis. Denn unter einem „Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen“ ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch einem aus Fixum und variabler Vergütung zusammengesetztes Entgelt zu verstehen. Der Klammerzusatz zu § 5 Abs. 2 Unterabsatz 3 der Versorgungsordnung verdeutlicht dies durch die Verwendung des Begriffs „Jahreszieleinkommen“. Ein „Jahreszieleinkommen“ ist eine für das Jahr gezahlte Vergütung, deren Höhe zum Teil von der Erreichung bestimmter auf den Referenzzeitraum bezogener Ziele abhängt. Auch § 5 Abs. 4 der Versorgungsordnung spricht für dieses Ergebnis. Danach bleiben „sonstige Vergütungen“ bei der Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens außer Betracht. Die Aufzählung von „sonstigen Vergütungen“ in der in Rede stehenden Bestimmung der Versorgungsordnung ist beispielhaft und damit nicht abschließend, was schon aus der Verwendung des Begriffs „wie“ vor der Aufzählung folgt. Die Betriebspartner haben mit dieser Regelung klar und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie alle zusätzlich zum vereinbarten festen Jahresgehalt gewährten Vergütungen, also auch variable, nicht in die Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens einbezogen wissen wollten. 53

Auch die Car Compensation ist bei der Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens nicht zu berücksichtigen. Denn wie bereits festgestellt, ist nach § 5 Abs.2 der Versorgungsordnung der Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens ausschließlich das Jahresgehalt zugrunde zu legen. Gemäß § 5 Abs. 4 der Versorgungsordnung bleiben alle sonstigen Vergütungen unberücksichtigt. § 5 Abs. 4 der Versorgungsordnung führt beispielhaft ausdrücklich Sachbezüge als nicht zu berücksichtigende sonstige Vergütungen auf. Der Sachbezug ist als solcher schon Vergütungsbestandteil. Deshalb ist es unbeachtlich, dass er sich im Fall der Vorenthaltung der privaten Nutzungsmöglichkeit in einen Zahlungsanspruch umwandelt. Die Betriebspartner durften festlegen, welche Vergütungsbestandteile in die Berechnung des ruhegehaltstfähigen Einkommens einzubeziehen sind und welche nicht. Sie haben sich entschieden, alle Vergütungsbestandteile, die nicht in § 5 Abs. 2 der Versorgungsordnung als ruhegehaltstfähiges Einkommen festgelegt sind, nicht zu berücksichtigen. Dazu zählt auch die Car Compensation. 54

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO. 55

Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil auszuweisende Streitwert war nach dem von den Parteien übereinstimmend mit 5.000,00 Euro angegebenen wirtschaftlichen Interesse des Klägers an der begehrten Feststellung zu bewerten.

