

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

17. JAN. 1969

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) i.d.F. vom 24. Mai 1966, § 5 Abs. 2; BMT - G II §§ 22 ff.; TVG § 1 Auslegung; ZPO § 256.

Leitsatz: Sonntags- und Feiertagszuschläge sind nach § 5 Abs. 2 Satz 1 der Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) jedenfalls dann als ruhegeldfähige Dienstbezüge zu berücksichtigen, wenn sie nach der Natur der von dem Arbeiter geleisteten Arbeit regelmäßig und im voraus berechenbar anfallen.

Aktenzeichen: 3 AZR 10/68

Urteil des BAG vom 17. Januar 1969 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 10/68

3 Sa 83/67 Berlin

Verkündet
am 17. Januar 1969

gez. Groll,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meyer und Harries für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. November 1967 - 3 Sa 83/67 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Anschlußrevision der Klägerin wird das vorgenannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin insoweit aufgehoben, als es die Berufung des vormaligen Klägers zurückgewiesen und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden hat.

Auf die Berufung des vormaligen Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. Juni 1967 - 21 Ca 164/66 - unter Einbeziehung des dem vormaligen Kläger durch das Landesarbeitsgericht bereits zuerkannten Teiles der Klage wie folgt geändert und neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, gemäß § 5 Abs. 2 der Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) vom 24. Mai 1966 bei der Berechnung der Versorgungsbezüge des vormaligen Klägers ein Zwölftel der Zuschläge zu berücksichtigen, die er während des letzten Jahres vor seiner Zuruhesetzung für dienstplanmäßig geleistete Sonntags- und Feiertagsarbeit erhalten hat.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob die Sonntags- und Feiertagszuschläge, die der während des Rechtsstreits verstorbene Kläger als Nachtwächter erhalten hatte, zu seinen ruhegeldfähigen Dienstbezügen zählen. Dem Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der vormalige Kläger war seit 1. März 1952 bis 31. Mai 1966 als Nachtwächter gegen eine Vergütung nach der Lohngruppe II BMT-G II bei der Beklagten beschäftigt.

- 3 -



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



- 3 -

Es war vereinbart, daß ihm ein Versorgungsanspruch nach Maßgabe der sinngemäß anzuwendenden Tarifvereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) vom 21. April 1955 zustehen sollte.

Der vormalige Kläger arbeitete im Nachtdienst nach Dienstplan bei gleitender Arbeitswoche, so daß er auch an Sonn- und Feiertagen, soweit er nach Dienstplan zum Dienst eingeteilt war, beschäftigt wurde; dafür erhielt er die entsprechenden Sonn- und Feiertagszuschläge. Seit September 1966 erhielt er von der Beklagten Versorgungsbezüge nach der VVA; in den Monaten Juni bis August 1966 bezog er Übergangsgeld.

Bei der Berechnung der Versorgungsbezüge berücksichtigte die Beklagte die von dem vormaligen Kläger bezogene Vorarbeiterzulage sowie die Nachtdienstzuschläge, nicht aber die Sonn- und Feiertagszuschläge.

Das ruhegeldfähige Dienst Einkommen des vormaligen Klägers bestimmte sich nach § 5 Abs. 2 VVA. Die maßgebliche Vorschrift lautet in der Neufassung vom 24. Mai 1966 (Dienstblatt des Senats von Berlin, Teil I, 1966, 182), soweit es hier interessiert:

"§ 5

Ruhegeldfähige Dienstbezüge

.....

- (2) Ruhegeldfähige Dienstbezüge der Arbeiter sind der unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit für einen Monat zuletzt bezogene Tabellennachlohn (§ 67 Nr. 38 BMT-G II) zuzüglich der Dienstalterszulagen und sonstiger ständig gewährter Lohnzulagen und -zuschläge.

....."

- 4 -



- 4 -

Der vormalige Kläger hatte 1965 an 29 Sonntagen und an acht Feiertagen Dienst gehabt. Mit der Klage hat er Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, die während seines Arbeitsverhältnisses für Sonntags- und Feiertagsarbeit geleisteten Zuschläge bei der Berechnung seiner Versorgungsbezüge nach der VVA zu berücksichtigen. Den jährlichen Mehrbetrag, der sich daraus für die Zeit vom 7. September 1966 bis zum 6. September 1967 ergab, hat er bei Berücksichtigung nur der Sonntagszuschläge mit 129,56 DM brutto, bei Berücksichtigung der Feiertagszuschläge mit weiteren 168,01 DM angegeben. Dabei hat er aus dem Jahresdurchschnitt für den Monat 7 Stunden Feiertagsarbeit und 18 Stunden Sonntagsarbeit (zwei Sonntage im Monat) zugrunde gelegt.

Die Beklagte hat sich gegen den Klageanspruch mit der Begründung gewehrt, Sonn- und Feiertagszuschläge würden nicht ständig gezahlt; sie gehörten deshalb - wie die Zeitzuschläge überhaupt - nach § 5 Abs. 2 VVA nicht zu den ruhegeldfähigen Dienstbezügen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Feststellungsklage hinsichtlich der Sonntagszuschläge stattgegeben und sie hinsichtlich der Feiertagszuschläge abgewiesen.

Während des Revisionsverfahrens ist der Kläger gestorben. Die jetzige Klägerin hat als seine Alleinerbin den Rechtsstreit fortgeführt.

Mit der Revision bittet die Beklagte um Abweisung der Klage. Die Klägerin verfolgt mit der Anschlußrevision den Klageantrag weiter, soweit ihn das Landesarbeitsgericht abgewiesen hat.

- 5 -



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



- 5 -

Entscheidungsgründe:

I. Gegen die Zulässigkeit der Feststellungsklage bestehen keine Bedenken. Es ist statthaft, mit der Klage nur die Feststellung zu verlangen, daß bestimmte Zuschläge bei der Berechnung der Versorgungsbezüge zu berücksichtigen sind. Eine Feststellungsklage muß sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im ganzen beziehen, sondern sie kann auch einzelne Beziehungen oder Folgen eines Rechtsverhältnisses betreffen (Urteil des erkennenden Senats vom 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - demnächst AP Nr. 134 zu § 242 BGB Ruhehalt).

II. In der Sache ist die Klage begründet; die strittigen Zuschläge zählen zu den ruhegeldfähigen Dienstbezügen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht ist von der VVA in der Fassung vom 24. Mai 1966 ausgegangen. Gegen die Auslegung, die Beklagte habe mit dem vormaligen Kläger die Anwendung der VVA in der jeweiligen Fassung vereinbart, bestehen keine Bedenken. Die Neufassung ist am 1. Juni 1966 in Kraft getreten (§ 57 Abs. 1 VVA) und folglich für die Versorgungsbezüge des vormaligen Klägers maßgeblich, dessen Ruhestand am selben Tage begonnen hat.

2. Dem Wortlaut des § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA kann man für die Entscheidung der Streitfrage nichts entnehmen. Ein spezieller tariflicher Sprachgebrauch läßt sich nicht feststellen. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird "ständig" gleichbedeutend mit "beständig" verwendet. "Ständig gewährte Zulagen" können deshalb - wie die Beklagte und das

- 6 -



- 6 -

Arbeitsgericht meinen - solche Zulagen sein, die dauernd, ohne Unterbrechung, das heißt, für jede Arbeitsstunde gezahlt werden. Man kann aber auch - mit der Klägerin - unter "ständig gewährten Zulagen" solche verstehen, die regelmäßig, nach einem bestimmten Plan anfallen.

Die Beklagte beruft sich darauf, daß in § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA von "Dienstalterszulagen und sonstigen ständig gewährten Lohnzulagen" die Rede ist. Sie meint, da die Dienstalterszulage demjenigen, der sie beanspruchen kann, für jede Arbeitsstunde gezahlt wird, könnten auch mit "sonstigen ständig gewährten Lohnzulagen" nur solche gemeint sein, für die dasselbe gilt. Dieser Schluß aus einem einzigen Beispiel ist nicht überzeugend. Eine dauernd zu zahlende Zulage wird zwangsläufig zugleich regelmäßig gezahlt. Das Beispiel ist folglich auch dann nicht falsch, wenn "ständig" in § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA im Sinne von "regelmäßig, dienstplanmäßig" gebraucht wird.

3. Da der Wortlaut beide Deutungen erlaubt, muß die Auslegung des § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA aus dem Sinn und Zweck der Regelung abgeleitet werden. Der Sinn der Vorschrift ist der, daß bei der Berechnung der Versorgungsbezüge solche Lohnzulagen und Lohnzuschläge mit berücksichtigt werden sollen, mit denen der Arbeitnehmer während seiner aktiven Zeit rechnen konnte. Dagegen sollen Zulagen und Zuschläge, die nur gelegentlich und unregelmäßig gezahlt werden, für die Versorgungsbezüge keine Rolle spielen; solche Lohnbestandteile sind nicht vorherschaubar und können deshalb auch in dem Haushalt des Arbeitnehmers nicht eingeplant werden. Diese Unterscheidung entspricht dem Lebensstandardprinzip; Der

- 7 -



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



- 7 -

Rentner soll den Lebensstandard, den er als Arbeitnehmer hatte, nach Möglichkeit beibehalten können. Hieraus folgt, daß die Regelmäßigkeit und Vorausberechenbarkeit der Bezüge das entscheidende Merkmal für die Ruhegeldfähigkeit sein müssen.

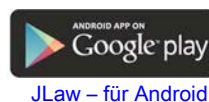
Es kann dahinstehen, ob man schon dann von "ständig gewährten" Lohnzuschlägen sprechen kann, wenn der Arbeiter längere Zeit hindurch zuschlagpflichtige Arbeiten geleistet hat. Wenn sich aber aus der Natur der von dem Arbeitnehmer geleisteten Dienste ergibt, daß derartige Zuschläge regelmäßig und im voraus berechenbar anfallen, sind diese so feste Bestandteile des Arbeitseinkommens, daß sie als ruhegeldfähig mitgerechnet werden müssen.

Bei dieser Auslegung ist für die Unterscheidung des Landesarbeitsgerichts kein Raum. Das Landesarbeitsgericht hält zwar die Sonntagszuschläge für ruhegeldfähig, wenn diese während eines Arbeitsjahres an einer im voraus feststehenden Anzahl von Sonntagen verdient werden. Hingegen sollen nach dem Landesarbeitsgericht Feiertagszuschläge nicht ruhegeldfähig sein, weil sie jeweils nur dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer nach dem Dienstplan gerade für die entsprechende Woche eingeteilt ist. Dem ist entgegenzuhalten, daß die Feiertage jeweils zu Beginn eines Jahres feststehen und daß auch der Dienstplan nicht von Fall zu Fall, sondern für eine längere Zeit im voraus aufgestellt wird. Wenn ein Arbeitnehmer weiß, daß er im Rahmen des Dienstplanes auch an Feiertagen zur Arbeit kommen muß, kann er deshalb ohne Schwierigkeiten ermitteln, nicht nur an welchen Sonntagen, sondern auch an welchen Feiertagen er zur Arbeit eingeteilt ist.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

4. Die Beklagte hält dieser Auslegung entgegen, die Sonntags- und Feiertagszuschläge sollten einen Ausgleich dafür geben, daß der Arbeiter an einem Tag Dienst tun müsse, an dem allgemeine Arbeitsruhe herrsche. Für eine solche Erwägung sei bei einem Versorgungsempfänger kein Raum. Wenn dies richtig wäre, könnte auch der Nachtzuschlag nicht ruhegeldfähig sein; den Nachtzuschlag behandelt aber die Beklagte selbst als ruhegeldfähig.

Bei der Betrachtungsweise der Beklagten müßte die Höhe der Versorgungsbezüge ausschließlich durch den Versorgungsbedarf bestimmt sein. Auch aus dieser Sicht ist aber zu bedenken, daß der Versorgungsbedarf von dem früheren Lebensstandard abhängt und dieser wieder durch das Einkommen geprägt wird, das der Versorgungsempfänger vor dem Ruhestand bezogen hat.

5. In § 5 Abs. 2 VVA wird auf den BMT - G II verwiesen. Man wird deshalb annehmen dürfen, daß die Regelung der VVA auf den BMT - G II abgestimmt ist, so daß es gerechtfertigt erscheint, die Vorschriften des BMT - G II über die Lohnzulagen und -zuschläge bei der Auslegung des § 5 Abs. 2 VVA mit heranzuziehen.

§ 22 BMT - G II regelt die Zeitzuschläge (Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Überstunden, Mehrarbeitsstunden). § 23 BMT - G II betrifft die Erschwerniszuschläge (z.B. Schmutz- und Gefährdungszuschläge). § 24 BMT - G II handelt vom Schichtlohnzuschlag. Nach § 25 Abs. 2 BMT - G II können alle Lohnzuschläge bezirklich, betrieblich oder durch Einzelvertrag pauschaliert werden.

- 9 -



- 9 -

Hätten nach § 5 Abs. 2 VVA, wie die Beklagte vorträgt, Zeitzuschläge niemals berücksichtigt werden sollen, so hätte es sehr nahe gelegen, die einheitlich in § 22 BMT - G II geregelten Zeitzuschläge auszunehmen. Wenn dies nicht geschehen ist, sondern in § 5 Abs. 2 VVA ständig gewährte Lohnzulagen und -zuschläge ohne Einschränkung aufgeführt werden, spricht dies dafür, daß auch Zeitzuschläge ruhegeldfähig sein sollen, sofern sie ständig gezahlt werden. Im übrigen führt die Beklagte den angeblichen Grundsatz, daß Zeitzuschläge niemals ruhegeldfähig sein könnten, selbst nicht folgerichtig durch; die Ruhegeldfähigkeit der dem vormaligen Kläger gezahlten Nachtzuschläge hat sie anerkannt.

Vor allem aber fällt auf, daß alle Zuschläge, somit auch die Zeitzuschläge, nach § 25 Abs. 2 BMT - G II pauschaliert werden können (so auch Scheuring-Willers, BMT - G II, § 25 Bem. 6). Auch Sonntags- und Feiertagszuschläge können folglich durch eine Pauschale abgegolten werden. Darüber, daß eine gemäß § 25 Abs. 2 BMT - G II ausgeworfene Pauschalvergütung nach § 5 Abs. 2 VVA ruhegeldfähig wäre, sind sich die Parteien einig. Wenn aber eine Pauschale ruhegeldfähig ist, wäre es unverständlich, sollten regelmäßig gezahlte, pauschalierbare Zuschläge dies nur deshalb nicht sein, weil von der tariflich vorgesehenen Möglichkeit, eine Pauschale zu vereinbaren, kein Gebrauch gemacht worden ist.

6. Die Berücksichtigung der Sonntags- und Feiertagszuschläge ist auch nicht unvereinbar mit der Regelung des § 5 VVA über den Bezugszeitraum. § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA erklärt den unter Berücksichtigung der regelmäßigen Arbeitszeit "für einen Monat" zuletzt bezogenen Tabellenlohn

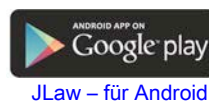
- 10 -



zuzüglich der Zulagen und Zuschläge für maßgeblich. Wenn die Tarifvertragsparteien damit an die Bezüge des letzten Monats vor dem Ruhestand anknüpfen, so kann man daraus nicht folgern, daß nur solche Lohnbestandteile ruhegeldfähig sein könnten, die in jedem Monat gleichbleibend gezahlt werden. Ein solcher Schluß aus der formalen Tarifregelung über den Bezugszeitraum auf den Begriff der ruhegeldfähigen Bezüge könnte nicht überzeugen: Für den vergleichbaren Tatbestand jahreszeitlich bedingter Schwankungen im Arbeitsentgelt oder in der regelmäßigen Arbeitszeit ist nach § 5 Abs. 3 VVA von den durchschnittlichen Bezügen des letzten Jahres vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Es erscheint angebracht, diese Bestimmung bei der Berücksichtigung solcher Lohnbestandteile entsprechend anzuwenden, die, wie die hier streitigen Sonn- und Feiertagszuschläge, planmäßig und vorausberechenbar, jedoch nicht gleichmäßig anfallen.

7. Die Vorgeschichte der VVA kann nicht zu einer anderen Auslegung führen.

Nach den vom Arbeitsgericht in dem Rechtsstreit 21.1 (18) Ca 135/61 "Arbeitsgericht Berlin" eingeholten Auskünften der Tarifvertragsparteien war allerdings bei den Besprechungen der Tarifpartner über die Neuregelung des Versorgungsrechts durch die VVA vom April 1955 davon die Rede, daß Zeitzuschläge bei der Berechnung des ruhegeldfähigen Einkommens außer Betracht zu bleiben hätten (Auskunft des Senators für Inneres und der DAG, beide vom 13. Februar 1962; Auskunft der ÖTV vom 14. Februar 1962). In diesem Rechtsstreit hat das Arbeitsgericht



eine Auskunft der Tarifpartner darüber eingeholt, ob bei der Neufassung der VVA vom Mai 1966 die Tarifpartner hinsichtlich des § 5 Abs. 2 VVA zu der Auffassung gelangt seien, daß darunter nunmehr auch die sogenannten Zeitzuschläge (§ 22 BMT-G II) fallen. Die Schreiben des Senators für Inneres vom 28. April 1967 und der DAG vom 14. April 1967 verweisen auf ihre Auskünfte vom 13. Februar 1962. Die ÖTV hat am 13. April 1967 mitgeteilt, die Fassung des § 5 Abs. 2 VVA sei nicht ausdrücklich Gegenstand der Verhandlungen gewesen; diese Sache werde zwischen den Tarifpartnern erst in den bevorstehenden Verhandlungen über die 5. Änderung der VVA besprochen werden.

Diese Auskünfte und die Verfahren 4 Sa 32/61 Landesarbeitsgericht Berlin sowie 21 (18) Ca 135/61 und 18 Ca 349/60 Arbeitsgericht Berlin zeigen, daß die Auslegung des § 5 Abs. 2 VVA nach dem Abschluß der VVA in der Fassung vom 21. April 1955 zwischen den Tarifvertragsparteien streitig geworden und daß der Streit bei den Verhandlungen über die Neufassung der VVA vom 24. Mai 1966 nicht ausgetragen worden ist. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte unter diesen Umständen auch für die Neufassung der VVA vom Mai 1966 mit Recht sagt, der übereinstimmende Wille der Tarifpartner sei dahin gegangen, Zeitzuschläge nach § 22 BMT - G II nicht als ruhegeldfähig zu behandeln. Jedenfalls wäre dieser Wille, falls er wirklich bestand, in der VVA nicht zum Ausdruck gekommen und deshalb unbeachtlich. Anders als bei Verträgen zwischen Einzelpersonen gilt für den normativen Teil eines Tarifvertrages der von den vertragsschließenden Parteien übereinstimmend gewollte Inhalt nur dann, wenn er in dem Tarifwerk einen für die Tarifunterworfenen erkennbaren Ausdruck gefunden hat (BAG 11, 135 137 17 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG Zu 1 der Gründe).



8. Nach alledem muß es bei dem Ergebnis bleiben, das zu 3 der Entscheidungsgründe aus dem Sinn und Zweck des § 5 VVA abgeleitet wurde: Sonntags- und Feiertagszuschläge sind nach § 5 Abs. 2 Satz 1 VVA jedenfalls dann als ruhegeldfähig zu berücksichtigen, wenn sie nach der Natur der von dem Arbeiter geleisteten Arbeit regelmäßig und im voraus berechenbar anfallen.

Diese Voraussetzung war bei dem vormaligen Kläger erfüllt. Sein Dienstplan als Nachtwächter wurde jeweils im voraus aufgestellt. Er lief nach einem bestimmten Schema ab, das für die Beteiligten einsichtig war. Der Kläger konnte deshalb aufgrund des Dienstplanes im voraus berechnen, wann und in welchem Umfang er Sonntags- und Feiertagszuschläge erhalten würde, und er konnte seine Ausgaben danach einteilen. Die strittigen Zuschläge sind deshalb ruhegeldfähig, so daß der Klage stattzugeben war.

gez. Dr. Stumpf

Frau Bundesrichterin
Prof. Dr. Hilger befindet sich in Urlaub und ist dadurch an der Unterschrift verhindert

Dr. Thomas

Dr. Stumpf

Dr. Gerh. Meyer

Helmut Harries



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

