

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

031

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt; BAT § 26 a, § 23 a;
Vergütungstarifvertrag Nr. 5 zum BAT für den
Bereich der Vereinigung der kommunalen
Arbeitgeberverbände vom 1. Dezember 1966.

Leitsätze: Die Ruhegeldordnung einer städtischen Verkehrs-AG sieht vor, daß die Ruhegeldbezüge bei einer "allgemeinen Erhöhung" der Gehälter der Gemeindeangestellten entsprechend anzuheben sind. Eine solche "allgemeine Erhöhung" der Gehälter liegt nicht nur bei einer linearen Gehaltserhöhung vor, sondern auch bei einer Neuordnung der Vergütungsstruktur, wie sie § 26 a BAT samt dem zugehörigen Vergütungstarifvertrag Nr. 5 für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gebracht haben.

Aktenzeichen: 3 AZR 173/70

Urteil des BAG vom 26. Februar 1971 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

031

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1971 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundes-
richterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter
Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Handrack und
Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. April
1970 - 6 Sa 202/68 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Neuregelung der Vergütung der Gemeinde-Angestellten durch die Tarifverträge vom 1. Dezember 1966 zu einer entsprechenden Erhöhung der von der Beklagten zu zahlenden Ruhegelder geführt hat. Dem Rechtsstreit liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der während des Revisionsverfahrens verstorbene frühere Kläger war seit 1927 als Straßenbahnschaffner und infolge eines Betriebsunfalls seit 1929 als Bürohilfe bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Nach einer Unterbrechung während der Jahre 1936 bis 1945 wurde er im Jahre 1945 bei der Beklagten wieder eingestellt; er wurde zunächst nach der Vergütungsgruppe VIII und kurze Zeit später nach der Vergütungsgruppe V b der Anlage 1 zur TO.A bezahlt. Seit dem Jahr 1955 erhielt er außerdem eine jederzeit widerrufliche persönliche Leistungszulage, die 50% des Unterschieds zwischen den Vergütungsgruppen V b und IV b der Anlage 1 zur TO.A betrug. Am 31. Oktober 1962 ist der Kläger wegen Berufsunfähigkeit aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden. Seitdem hat er nach den Richtlinien über die Ruhe- und Hinterbliebenenversorgung der Angestellten der W Stadtwerke AG (Neufassung vom 29. Dezember 1961) von der Beklagten Ruhegeld erhalten. Die persönliche Leistungszulage wurde bei der Berechnung des Ruhegeldes als ruhegeldfähig berücksichtigt.

Die Richtlinien haben, soweit es hier von Bedeutung ist, folgenden Wortlaut:

"V.A Höhe des Ruhegeldes

- | | |
|--|-----|
| 1. Nach Ablauf von 10 Dienstjahren | 30% |
| für die nächsten 10 Dienstjahre je 2% | 20% |
| für die weiteren 15 Jahre je 1% | 15% |
| Höchstsatz nach 35 Jahren | 65% |
| 2. Als ruhegeldfähiges Gehalt, das der Berechnung nach Ziffer 1 zu Grunde zu legen ist, gilt das | |



zuletzt bezogene Monatseinkommen ausschließ-
lich Weihnachtsgeld und Kinderzuschlag, es
muß ein Jahr lang bezogen worden sein.

3. Werden die Gehälter der Angestellten allge-
mein erhöht oder vermindert, so sind die
Ruhebezüge entsprechend zu regeln.

....."

Aufgrund dieser Richtlinien hat die Beklagte der
Berechnung des Ruhegeldes des früheren Klägers bis zum
1. April 1966 als Grundvergütung jeweils den aus den
Anlagen zu den Vergütungstarifverträgen ersichtlichen
Höchstbetrag der Gruppe V b zuzüglich der Leistungs-
zulage zugrunde gelegt; die in Kraft getretenen Gehalts-
erhöhungen hat sie jeweils entsprechend berücksichtigt.

Im Jahre 1966 wurde die Vergütung der Angestellten
des öffentlichen Dienstes in ihrer Struktur geändert.
Für die Angestellten des Bundes und der Länder wurde
durch Tarifvertrag vom 25. März 1966 der "Bewährungsauf-
stieg" (§ 23 a BAT) eingeführt. Im Bereich der Ver-
einigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) wurde
das Vergütungssystem durch den neu eingefügten § 26 a
BAT geregelt. Dabei wurden sowohl die Vergütung inner-
halb der Vergütungsgruppen wie auch die Relation der
Vergütungsgruppen zueinander neu bestimmt (Tarifvertrag
zur Änderung und Ergänzung des BAT im Bereich der VKA
vom 1. Dezember 1966). Gleichzeitig wurden durch Ver-
gütungstarifvertrag Nr. 5 zum BAT für den Bereich der
VKA, ebenfalls vom 1. Dezember 1966, die neuen Grund-
vergütungen festgelegt.

Der frühere Kläger hat die Auffassung vertreten,
das Tarifwerk vom 1. Dezember 1966 habe, nicht anders
als die früheren Anhebungen der Tarifgehälter, eine
allgemeine Gehaltserhöhung für die Angestellten im
kommunalen Bereich gebracht. Deshalb hätte gemäß Abschnitt
V A 3 der Ruhegeldrichtlinien der Beklagten das ihm zu-
stehende Ruhegeld entsprechend erhöht werden müssen.

Dann hätte sich, der Höhe nach unstreitig, für ihn für den Klagezeitraum vom 1. April 1966 bis 30. Juni 1967 ein Mehrbetrag von 448,86 DM ergeben. Diesen Betrag hat er nebst 4% Zinsen seit Klagezustellung mit der Klage geltend gemacht.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie meint, unter einer "allgemeinen" Gehaltserhöhung im Sinne von Abschnitt V A 3 der Ruhegeldrichtlinien sei nur eine lineare Gehaltserhöhung zu verstehen. Eine Änderung der Vergütungsstruktur, wie sie die Tarifverträge vom 1. Dezember 1966 gebracht hätten, falle nicht darunter.

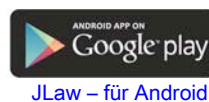
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Anstelle des früheren Klägers sind die jetzigen Klägerinnen als seine Erbinnen in den Rechtsstreit eingetreten; sie verteidigen das angefochtene Urteil.

Entscheidungsgründe:

Den Klägerinnen steht die Klageforderung nach Abschnitt V A 3 der Ruhegeldrichtlinien zu; denn der Vergütungstarifvertrag Nr. 5 vom 1. Dezember 1966 hat eine allgemeine Erhöhung der Tarifgehälter gebracht, so daß das Ruhegehalt des früheren Klägers entsprechend zu erhöhen war.

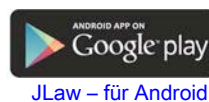
1. Die Beklagte irrt, wenn sie meint, nur eine lineare Gehaltserhöhung könnte eine allgemeine Erhöhung im Sinne der Ruhegeldrichtlinien sein. "Allgemein" ist der Gegensatz zu einer Aufbesserung, die nur einzelnen gewährt wird, aus Gründen, die in ihrer Person liegen, wie das zum Beispiel bei einer Leistungszulage der Fall sein kann. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb mit Recht eine allgemeine Gehaltserhöhung im Sinne von Abschnitt V A 3 der Ruhegeldrichtlinien auch für den Fall angenommen, daß die Vergütungsstruktur geändert wird, sofern mit dieser Änderung eine allgemeine Verbesserung des Gehaltsniveaus verbunden ist ohne Rücksicht



auf individuelle, auf einzelne Personen oder Gruppen bezogene Merkmale. Eine Tarifregelung, die allen etwas bringt, ist eine "allgemeine" Gehaltserhöhung. Dies war bei dem Vergütungstarifvertrag Nr. 5 vom 1. Dezember 1966 schon deshalb der Fall, weil er für alle Angestellten, die - wie der frühere Kläger - unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, eine Aufbesserung der Grundvergütung um mindestens 12,--DM vorsieht (§ 5 Abschn. A Abs. 1, Unterabs. 1 b des Tarifvertrages).

Der vernünftige Sinn der Ruhegeldrichtlinien liegt nicht nur darin, dem Rentner zur Erhaltung seines Lebensstandards einen Ausgleich für die schleichende Geldentwertung zu verschaffen, sondern die Rentner sollen innerhalb ihrer Vergütungsgruppe auch an darüber hinausgehenden Verbesserungen teilhaben. Es gibt keinen vernünftigen Grund dafür, die Rentner nur dann an einer Anhebung des Gehaltsniveaus teilnehmen zu lassen, wenn diese sich in etwa gleichmäßig und durchgängig für alle Angestellten auswirkt, wie die Revision meint. Es ist typisch für die neuere Tariflohnentwicklung, daß man die Gehälter nicht linear erhöht, sondern den unteren Gehaltsgruppen eine prozentual höhere Aufbesserung zubilligt. Wenn die Tarifpartner darüber hinaus durch das Tarifwerk vom 1. Dezember 1966 das Vergütungssystem geändert haben, so kann das nur deshalb geschehen sein, weil das neue System ihnen gerechter und zweckmäßiger erschien. Dann entspricht es einem Gebot der Gerechtigkeit, bei den Rentnern entsprechend zu verfahren.

2. Es trifft auch nicht zu, wenn die Revision meint, diese Auslegung der Ruhegeldrichtlinien sei unvereinbar mit Abschn. V A Nr. 2. Nach Nr. 2 müsse das letzte Gehalt immer die Grundlage der Ruhegeldberechnung bleiben, und auch deshalb seien nur lineare Verbesserungen zu berücksichtigen.



Nr. 2 und Nr. 3 der Ruhegeldrichtlinien dienen unterschiedlichen Zwecken. Nr. 2 bestimmt, welche Bezüge ruhegeldfähig sind, wie dies in Ruhegeldordnungen durchweg geschieht. Nr. 3 sieht vor, daß die Ruhegelder der Entwicklung der Tarifgehälter durch eine entsprechende Regelung angepaßt werden; dabei braucht eine unmittelbare Beziehung zu dem letzten Gehalt nicht gewahrt zu bleiben.

3. Es trifft auch nicht zu, wenn die Beklagte meint, man gerate in Konflikt mit den Grundsätzen des Beamtenrechts, wenn man die Rentner an einer Veränderung der Vergütungsstruktur teilhaben lasse. Auch im Beamtenrecht geht die Entwicklung immer stärker dahin, eine strukturelle Veränderung des Besoldungsgefüges auch den Pensionären zugute kommen zu lassen (vgl. für die Bundesbeamten: den Schriftlichen Bericht des Ausschusses für Inneres über das Dritte Beamtenrechts-ÄndG, BT-Drucksache IV/3632 Abschn. A II, vorletzter Absatz; Plog-Wiedow, BBG, § 108 Bem. 10, Abs. 2; für die Landesbeamten NRW: Hildebrandt-Demmler-Bachmann, BG NRW, § 118 Bem. 3.4). Dies zeigt sich besonders deutlich in Art. VI des 7. Besoldungsänderungsgesetzes NRW vom 16. Juni 1970 (GVBl. S. 442), der den Pensionären durch einen Stellenplan-Anpassungszuschlag einen Ausgleich dafür gewährt, daß sie an günstigeren Beförderungsmöglichkeiten nicht teilgenommen haben, die erst nach der Pensionierung des Beamten eingeführt worden sind.

4. Weiter ergibt sich auch daraus nichts anders, daß die Neuordnung der Vergütungsstruktur im Bereich der VKA durch § 26 a BAT in Verbindung mit dem Vergütungstarifvertrag Nr. 5 vom 1. Dezember 1966 in gewisser Weise dem für die Angestellten des Bundes und der Länder geltenden Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT entspricht. Es kann dahinstehen, ob ein Bewährungsaufstieg nach Abschnitt V A 3 der Ruhegeldrichtlinien auch den Rentnern zugute käme (zur Berücksichtigung der Regelbeförderung des Beamtenrechts bei einer



Altersversorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen vgl. aber die Urteile des Senats vom 14. Juli 1970 - 3 AZR 410/69 - und vom 20. November 1970 - 3 AZR 477/69, [demnächst] AP Nr. 1 und 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Beamtenversorgung). Im Bereich der VKA hat man den Weg des Bewährungsaufstiegs nicht gewählt, sondern eine Verbesserung der Vergütungsordnung geschaffen. Diese Verbesserung muß jedenfalls nach den Ruhegeldrichtlinien zu einer entsprechenden Erhöhung der Ruhegelder führen.

5. Schließlich steht § 9 Abs. 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 5 vom 1. Dezember 1966 dem Klagebegehren nicht im Weg. Danach gilt der Tarifvertrag nicht für Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. Oktober 1966 ausgeschieden sind.

Diese Tarifbestimmung betrifft die Klägerinnen schon deshalb nicht, weil ihr Anspruch seinen Rechtsgrund nicht in dem Tarifvertrag, sondern in den Ruhegeldrichtlinien der Beklagten hat. Der Sinn von § 9 Abs. 1 des Tarifvertrages ist folgender: Der Tarifvertrag vom 1. Dezember 1966 ist nach seinem § 11 mit Rückwirkung vom 1. April 1966 an in Kraft getreten. Eine rückwirkende Gehaltserhöhung soll jedoch solchen Gemeindeangestellten nicht zustehen, die in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober 1966 aus dem Gemeindedienst ausgeschieden sind. Die Ruhegeldansprüche der Rentner werden dadurch nicht berührt, gleichgültig, wann sie in den Ruhestand versetzt worden sind.

6. Auch die Leistungszulage des früheren Klägers wird durch die Anpassung der Ruhegelder an die Erhöhung der Tarifgehälter nicht berührt.

Der Kläger erhielt, solange er im aktiven Dienst stand, eine Vergütung nach Tarifgruppe V b zuzüglich der halben Differenz zwischen den Vergütungsgruppen V b und IV b; diese Gesamtbezüge sind ihm als ruhegeld-



fähig anerkannt worden. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern sich daraus durch die Erhöhung des Ruhegeldes nach Abschn. V A 3 der Ruhegeldrichtlinien etwas ändern sollte. Daß die Leistungszulage unter dem Vorbehalt der jederzeitigen Widerruflichkeit stand, spielt keine Rolle, weil bis zum Ausscheiden des Klägers aus dem Angestelltenverhältnis kein Widerruf erklärt worden ist.

Die Beklagte will auch in Wahrheit bei der Berechnung des Ruhegeldes die Leistungszulage des früheren Klägers nicht unberücksichtigt lassen; denn wenn das geschähe, würde sich gegenüber dem Stand vor den Tarifverträgen vom 1. Dezember 1966 eine Verschlechterung ergeben, die auch die Beklagte den Klägerinnen nicht zumuten will. Die Beklagte sträubt sich lediglich gegen einer Aufbesserung der Versorgungsbezüge entsprechend der Anhebung der Tarifgehälter durch diese Tarifverträge, und in diesem Zusammenhang führt sie auch die Leistungszulage ins Feld.

Die Beklagte hat aber selbst vorgetragen, daß zwar seit dem 1. November 1956 keine neuen Leistungszulagen mehr gewährt worden sind, daß aber bei denjenigen, die bereits eine Leistungszulage bezogen, aufgrund der Änderung des BAT durch den Tarifvertrag vom 1. Dezember 1966 die Leistungszulage nicht gestrichen wurde. Dieser Personenkreis ist somit von den Gehaltsaufbesserungen der Tarifverträge vom 1. Dezember 1966 nicht ausgeschlossen worden. Dann kann aber der Umstand, daß der frühere Kläger eine Leistungszulage bezog, auch kein Grund sein, ihm und seinen Erben bei der Anpassung der Versorgungsbezüge diese Aufbesserungen vorzuenthalten.

7. Nach allem ist die Klageforderung begründet, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Hilger

Dr. Thomas

Handrack

Lichtenstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)