

Aktenzeichen: 3 AZR 199/08
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. März 2009
- 3 AZR 199/08 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 27. Juli 2007
- 1 Ca 3801/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 31. Januar 2008
- 11 Sa 1521/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersvorsorgung - maßgebliche Bezüge

Gesetze:

BetrAVG § 1 Berechnung; Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/
Redakteure an Zeitschriften vom 30. August 1998 idF vom 22. Dezember
2004 § 4 Nr. 4, § 10 Nr. 7; TVG § 4 Abs. 3; BGB § 305c Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 199/08

11 Sa 1521/07

Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. März 2009

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. März 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Heuser und Beck für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 31. Januar 2008 - 11 Sa 1521/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die tarifliche Jahresleistung und das tarifliche Urlaubsgeld zu den für die Höhe der Betriebsrente maßgeblichen „anrechnungsfähigen Bezügen“ im Sinne der Versorgungsrichtlinien zählen.

Der Kläger war vom 1. Oktober 1973 bis einschließlich 31. Dezember 2006 bei der Beklagten als Redakteur/Ressortleiter beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 20. August 1973 hatten die Parteien vereinbart, dass „für die Altersversorgung die Richtlinien für Beihilfen zur Alters- und Berufsunfähigkeitsversorgung“ vom 14. Oktober 1965 gelten. Die Höhe der „Altersversorgungsbeihilfen“ ist in § 6 dieser Richtlinien (RL 65) wie folgt geregelt:

- „1. Die Altersversorgungsbeihilfen werden wie folgt ermittelt:
 - 1.1 Die Beihilfen bestehen aus Grundanspruch und Steigerungsbeträgen. Der Grundanspruch beträgt nach der Wartezeit von 10 Dienstjahren 15 % der anrechnungsfähigen Bezüge. Er wächst mit Vollendung jedes weiteren Dienstjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalles jährlich um 0,75 % bis zu einem Höchstbetrag von 30 % der anrechnungsfähigen Bezüge.
 - 1.2 Betriebsangehörige, deren anrechnungsfähige Bezüge bei Eintritt des Versorgungsfalles die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreiten, erhalten zusätzlich für jedes vollendete anrechnungsfähige Dienstjahr eine Zusatzbeihilfe von 0,5 % des Teiles der anrechnungsfähigen Bezüge, der bei Eintritt des Ver-



sorgungsfalles die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze überschreitet.

- 1.3 Bei der Ermittlung der Zusatzbeihilfe nach § 6.1.3 werden höchstens 30 Dienstjahre angerechnet.
- 1.4 Als anrechnungsfähige Bezüge im Sinne dieser Richtlinien gilt das letzte Monatsgehalt (Bruttogehalt und die tariflichen oder außertariflichen Zulagen), mindestens aber der Durchschnitt der monatlichen Bezüge in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt des Versorgungsfalles. Gelegentliche Zuwendungen aus besonderen Anlässen, z. B. Weihnachtsgeld und Jubiläumsgeld, gehören nicht zu den anrechnungsfähigen Bezügen.“

Seit dem 1. April 1997 fanden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für Zeitschriftenverlage Anwendung. Die Beklagte zahlte dem Kläger die im Manteltarifvertrag für Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften vom 30. August 1998 idF vom 22. Dezember 2004 (MTV) vorgesehenen Leistungen. Zum Urlaubsgeld und zur tariflichen Jahresleistung enthält der MTV folgende Vorschriften:

3

„§ 4

Tarifliche Jahresleistung

Die/der Redakteurin/Redakteur hat Anspruch auf eine spätestens am 31. Dezember eines jeden Jahres fällige tarifliche Jahresleistung unter den folgenden Voraussetzungen:

1. Die/der Redakteurin/Redakteur erhält eine tarifliche Jahresleistung von 95 % des jeweiligen zum Fälligkeitszeitpunkt gültigen tariflichen Monatsgehalts.
4. Die tarifliche Jahresleistung bleibt bei der Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte und in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von Höhe des Arbeitsentgelts abhängig sind, außer Ansatz. Dies gilt nicht, soweit auf Grund zwingender gesetzlicher Regelungen bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts tarifliche Jahresleistungen zu



berücksichtigen sind.

§ 10

Urlaub, Urlaubsentgelt

1.

7.

Das Urlaubsgeld ist vor Antritt des Haupturlaubs fällig. Ein anderer Auszahlungstermin kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Wer im Laufe des Kalenderjahres eintritt oder ausscheidet, erhält für jeden Monat Betriebszugehörigkeit im Kalenderjahr ein Zwölftes des Urlaubsgeldes.

9. Löst eine/ein Redakteurin/Redakteur ihr/sein Anstellungsverhältnis vertragswidrig auf, so verliert sie/er den bis dahin im Kalenderjahr erworbenen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld, soweit dieser über den gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, Urlaubsentgelt bzw. Urlaubsabgeltung hinausgeht.

“

Das monatliche Bruttogehalt des Klägers belief sich zuletzt auf 5.569,00 Euro. Außerdem erhielt er im Jahre 2006 eine tarifliche Jahresleistung in Höhe von 5.290,55 Euro und ein Urlaubsgeld in Höhe von 3.129,11 Euro.

Seit dem 1. April 2007 zahlt die Beklagte ihm eine monatliche „Beihilfe zur Altersversorgung“ in Höhe von 1.718,55 Euro. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2006 teilte sie ihm mit, wie sie diese Betriebsrente errechnet hatte. Sie zählte lediglich das letzte monatliche Grundgehalt von 5.569,00 Euro zu den „anrechnungsfähigen Bezügen“. Weder die tarifliche Jahresleistung noch das tarifliche Urlaubsgeld berücksichtigte sie. Dadurch ergab sich ein Grundanspruch nach 10 Jahren (§ 6 Nr. 1.1 Satz 2 RL 65) in Höhe von 835,35 Euro (= 15 % von 5.569,00 Euro) und ein Steigerungsbetrag (§ 6 Nr. 1.1 Satz 3 RL 65) in Höhe von weiteren 835,35 Euro (= 0,75 % x 20 weitere Dienstjahre = ebenfalls 15 % von 5.569,00 Euro). Ausgehend von einer Beitrags-



bemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 5.250,00 Euro monatlich und „anrechnungsfähigen Bezügen“ in Höhe von 5.569,00 Euro errechnete die Beklagte eine „Zusatzbeihilfe wegen Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze“ (§ 6 Nr. 1.2 RL 65) von monatlich 47,85 Euro. Dabei legte sie einen „übersteigenden Betrag“ von 319,00 Euro (= 5.569,00 Euro - 5.250,00 Euro) und einen Multiplikator von 15 % (= 0,5 % x 30 Dienstjahre) zugrunde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei den anrechnungsfähigen Bezügen seien die tarifliche Jahresleistung und das tarifliche Urlaubsgeld anteilig zu berücksichtigen. Dadurch erhöhe sich seine monatliche Betriebsrente auf 2.034,27 Euro. Den Differenzbetrag in Höhe von 315,72 Euro habe die Beklagte für die Zeit ab 1. April 2007 nachzuzahlen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate April und Mai 2007 restliche Betriebsrente in Höhe von 631,44 Euro nebst fünf % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ab Juni 2007 monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.034,27 Euro abzüglich anerkannter 1.718,55 Euro nebst jeweils fünf % Zinsen über dem Basiszinssatz seit jeweiliger Fälligkeit der Betriebsrente zum jeweiligen Monatsende (30. Juni 2007, 31. Juli 2007 ...) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe eine höhere Betriebsrente nicht zu. Die Berechnung im Schreiben vom 19. Dezember 2006 sei richtig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Er verfolgt mit seiner Revision sein Klagebegehren weiter.



Entscheidungsgründe

- Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger die von ihm verlangte höhere Betriebsrente zu zahlen. Weder das tarifliche Urlaubsgeld noch die tarifliche Jahresleistung zählen zu den „anrechnungsfähigen Bezügen“ iSd. § 6 Nr. 1.4 RL 65. Über die sonstigen für die Höhe der Betriebsrente maßgeblichen Berechnungsfaktoren besteht zwischen den Parteien Einigkeit. 10
- I. Die RL 65 enthalten einheitliche, typisierte Versorgungsbedingungen. Deren Auslegung hat nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien zu erfolgen und ist im Revisionsverfahren uneingeschränkt nachprüfbar (*vgl. ua. BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - zu B I 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 674/00 - zu 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 21 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 82*). Die im Berufungsurteil vertretene Auslegung hält im Ergebnis dieser Überprüfung Stand. Dem Wortlaut, den Regelungszusammenhängen und dem sich daraus ergebenden Regelungszweck der RL 65 ist Rechnung getragen. 11
- II. Die tariflichen Urlaubsgelder gehören nicht zum „Monatsgehalt“ iSd. § 6 Nr. 1.4 Satz 1, sondern zu den „gelegentlichen Zuwendungen“ iSd. § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65. 12
1. Die „anrechnungsfähigen Bezüge“ sind in § 6 Nr. 1.4 RL 65 definiert. Diese bestehen nach § 6 Nr. 1.4 Satz 1 Halbs. 1 RL 65 aus dem letzten „Monatsgehalt“. In einem Klammerzusatz wird erläutert, was unter „Gehalt“ zu verstehen ist. Es umfasst nicht nur das „Bruttogehalt“, sondern auch die „tariflichen oder außertariflichen Zulagen“. Bei ihnen muss es sich ebenso wie beim Bruttogehalt um monatliches Arbeitsentgelt handeln. Die Ausdrücke „Monatsgehalt“ und „monatliche Bezüge“ beziehen sich auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum (*vgl. BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 1*). 13



der Gründe, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84). Das Urlaubsgeld ist kein monatlich zu zahlender Vergütungsbestandteil.

2. § 6 Nr. 1.4 Satz 1 Halbs. 2 RL 65 führt nicht dazu, dass auch nicht monatlich zu zahlendes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen ist. Nach dieser Bestimmung ist „mindestens aber der Durchschnitt der monatlichen Bezüge in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt des Versorgungsfalles“ zugrunde zu legen. § 6 Nr. 1.4 Satz 1 Halbs. 2 RL 65 trägt lediglich den mit der punktuellen Betrachtung des Halbsatzes 1 („*letztes*“ Monatsgehalt) verbundenen Unzulänglichkeiten Rechnung, indem eine auf einen längeren Zeitraum abstellende Vergleichsberechnung vorgeschrieben und den Versorgungsberechtigten ein entsprechender Mindestschutz eingeräumt wird. Nur der Berechnungszeitraum wird modifiziert, während sich an den maßgeblichen Vergütungsbestandteilen nichts ändert. Dementsprechend stellt auch Halbsatz 2 ausdrücklich auf die „monatlichen“ Bezüge ab. 14
3. Ebenso wenig führt § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65 zu einer Einbeziehung des Urlaubsgeldes. Diese Vorschrift baut auf der in § 6 Nr. 1.4 Satz 1 RL 65 enthaltenen Definition des „Monatsgehalts“ auf und stellt klar, dass „gelegentliche Zuwendungen aus besonderen Anlässen“ nicht zu den anrechnungsfähigen Bezügen gehören. Es kann dahinstehen, ob § 6 Nr. 1.4 Sätze 1 und 2 RL 65 nahtlos ineinandergreifen, also alle nicht unter Satz 2 fallenden Entgeltbestandteile als „Monatsgehalt“ iSd. Satzes 1 anzusehen sind, oder ob Satz 2 lediglich eine nicht abschließende Beschreibung nicht erfasster Arbeitgeberleistungen enthält. Denn das Urlaubsgeld ist iSd. § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65 eine „gelegentlich“ und „aus besonderem Anlass“ gewährte „Zuwendung“. 15
- a) Der Begriff „gelegentlich“ wird als Gegensatz zu dem Begriff „monatlich“ verwandt. Mit dem Zusatz „aus besonderen Anlässen“ wird der Ausdruck „gelegentlich“ verdeutlicht. Diese beiden Begriffe ergänzen sich. Das Urlaubsgeld ist keine monatlich abgerechnete und gezahlte Vergütung, sondern auf eine bestimmte Gelegenheit, den Urlaub, zugeschnitten. 16



- b) Der Urlaub stellt den „besonderen Anlass“ dar. Das Urlaubsgeld wird nach § 10 Nr. 7 MTV grundsätzlich vor Antritt des Haupturlaubs fällig. Zwar ist es nach dieser tariflichen Vorschrift zulässig, einen anderen Auszahlungstermin durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Selbst dann bleiben aber Zweck und Inhalt dieser Arbeitgeberleistung unverändert. 17
- c) Der Ausdruck „Zuwendungen“ erklärt sich daraus, dass die in § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65 aufgeführten Leistungen von den in Satz 1 erwähnten monatlichen „Zulagen“ abgegrenzt werden sollen. Das Urlaubsgeld ist keine Zulage, sondern nach der Terminologie der RL 65 eine Zuwendung. Unerheblich ist es, dass ein Rechtsanspruch auf das Urlaubsgeld besteht. Auch bei den beispielhaft in § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65 genannten Weihnachts- und Jubiläumsgeldern wird nicht darauf abgestellt, ob sie freiwillig oder aufgrund einer Rechtspflicht gewährt werden. 18
4. Sinn und Zweck der Berechnungsvorschriften der RL 65 rechtfertigen nicht die vom Kläger geforderte Ausweitung der Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente. Inwieweit eine Versorgungszusage den bisherigen Lebensstandard sichern soll, hängt vor allem davon ab, auf welches Arbeitseinkommen die Versorgungsordnung abstellt. Das Versorgungsziel ist keine vorgegebene Größe, sondern ergibt sich erst durch Auslegung, bei der Wortlaut und Systematik im Vordergrund stehen (*BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 3 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84*). Im vorliegenden Fall wirkt sich das Urlaubsgeld auf die Höhe der Betriebsrente nicht aus. Eine derartige Beschränkung kommt in der betrieblichen Altersversorgung häufig vor. 19
5. Entgegen der Auffassung des Klägers ermöglicht das Schreiben der Beklagten vom 15. Dezember 2006 keine Rückschlüsse auf einen anderen Regelungswillen. Diesem Schreiben lässt sich nicht entnehmen, dass nach den Vorstellungen der Arbeitgeberin lediglich freiwillige, einmalige Zahlungen nicht ruhegehaltsfähig sein sollen. Dem Kläger wurde mitgeteilt, dass er als Anerkennung für die erbrachte Leistung eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 500,00 Euro erhalte und diese freiwillige Zahlung „nicht Bestandteil der 20



Bemessungsgrundlage für die Altersversorgung“ sei. Das Schreiben befasste sich nicht allgemein mit dem Inhalt und der Auslegung der RL 65. Es definierte weder den Begriff der „anrechnungsfähigen Bezüge“ noch den Begriff der ausgeklammerten „gelegentlichen Zuwendungen aus besonderen Anlässen“. Zutreffend wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die konkrete Sonderzahlung nicht zu einer höheren Betriebsrente führe. Aus diesem Hinweis lässt sich nicht entnehmen, wie die Beklagte anderes Arbeitseinkommen betriebsrentenrechtlich nach den RL 65 behandeln wollte.

III. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch die tarifliche Jahresleistung nicht als „anrechnungsfähigen Bezug“ iSd. § 6 Nr. 1.4 RL 65 angesehen. 21

1. Nach § 4 Nr. 4 Satz 1 MTV bleibt die tarifliche Jahresleistung nicht nur bei der „Berechnung aller tariflichen und gesetzlichen Durchschnittsentgelte“, sondern auch „in sonstigen Fällen, in denen Ansprüche irgendwelcher Art von Höhe des Entgelts abhängig sind, außer Ansatz“. Demnach soll die tarifliche Jahresleistung grundsätzlich zu keiner Erhöhung sonstiger Leistungen des Arbeitgebers führen und insoweit nach der Vorstellung der Tarifvertragsparteien keine zusätzlichen Arbeitgeberlasten schaffen. Eine Ausnahme soll nach § 4 Nr. 4 Satz 2 MTV lediglich insoweit gelten, als „auf Grund zwingender gesetzlicher Regelungen bei der Berechnung des Durchschnittsentgelts tarifliche Jahresleistungen zu berücksichtigen sind“. 22

2. Selbst wenn die beiden Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind, bleibt es ihnen nach § 4 Abs. 3 TVG zwar unbenommen, zugunsten des Arbeitnehmers von § 4 Nr. 4 MTV abzuweichen. Dies ist aber im vorliegenden Fall nicht geschehen. Den RL 65 ist nicht zu entnehmen, dass sie eine von § 4 Nr. 4 MTV abweichende Einordnung der tariflichen Sonderleistung vorschreiben und dadurch entgegen der tarifvertraglichen Zielsetzung die Versorgungslasten des Arbeitgebers erhöhen wollten. Nach § 6 Nr. 1.4 RL 65 richtet sich die Höhe der Betriebsrente nicht nach dem gesamten Bruttoarbeitseinkommen. Zugrunde zu legen sind nur die in der Versorgungsordnung genannten Vergütungen. Nach der tariflichen Wertung und der tarifpolitischen Zielsetzung des § 4 Nr. 4 MTV 23



ist die tarifliche Jahresleistung jedenfalls nicht besser zu behandeln als ein tarifvertraglich vorgeschriebenes Weihnachtsgeld. Nach der beispielhaften Aufzählung in § 6 Nr. 1.4 Satz 2 RL 65 zählt dieses, unabhängig davon ob es freiwillig oder aufgrund einer Rechtspflicht geleistet wird, nicht zu den „anrechnungsfähigen Bezügen“.

IV. Die Unklarheitenregel kommt im vorliegenden Fall nicht zum Zuge, obwohl sie bereits vor dem Inkrafttreten des § 305c Abs. 2 BGB galt (*BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 254/07 - Rn. 20 mwN, AP BetrAVG § 1 Nr. 53*). Denn nach Ausschöpfung der anerkannten Auslegungsmethoden bleiben keine ernsthaften Zweifel mehr.

24

Reinecke

Kremhelmer

Zwanziger

Beck

Heuser



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)