

Aktenzeichen: 3 AZR 199/99
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. Mai 2000
- 3 AZR 199/99 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 23. September 1997
- 7 Ca 6547/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. Januar 1999
- 10 Sa 110/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Zusage auf beamtenmäßige Versorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Beamtenversorgung; Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung § 1 ff.; BBG § 105; BeamtVG § 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 199/99
10 Sa 110/98
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Mai 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Furchtbar und die ehrenamtliche Richterin Martschin für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. Januar 1999 - 10 Sa 110/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger für die Jahre 1994 und 1995 zustehenden Sonderzuwendung.

Der Kläger ist am 31. März 1922 geboren. Er war bei der Beklagten von 1954 bis zum 30. September 1981 beschäftigt. Zuletzt war er als Lohnbuchhalter in die Vergütungsgruppe IV b zum BAT eingruppiert. Seit seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhält der Kläger von der Beklagten ein Ruhegehalt. Eine Grundlage hierfür findet sich bereits im Arbeitsvertrag vom 31. Dezember 1954:

„§ 6

Herr S erhält bei Erreichung der Altersgrenze oder bei dauernder Dienstunfähigkeit ein Ruhegehalt. Im Falle seines Todes erhalten die Angehörigen Hinterbliebenenfürsorge. Die Regelung des Ruhegehaltes und der Hinterbliebenenfürsorge erfolgt im einzelnen nach den jeweils geltenden bundesgesetzlichen Bestimmungen.“

Bei der Ruhesgeldberechnung wendet die Beklagte allerdings den bei ihr abgeschlossenen Firmentarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung für die Dauerangestellten an, der erstmals am 1. April 1968 in Kraft getreten ist und dessen letzte Fassung vom 22. September 1994 stammt. Die Beklagte zahlt neben dem Ruhegehalt in Höhe von 75 % der vom Kläger zuletzt bezogenen monatlichen Vergütung jeweils mit dem Dezembergehalt eine jährliche Sonderzuwendung in Höhe von 75 % des Ruhegehaltes. Sie stützt sich dabei auf einen Firmentarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Empfänger von Versorgungsbezügen vom 1. Oktober 1973.

Mit seiner Klage hat der Kläger den Standpunkt eingenommen, ihm stünden als Jahressonderzuwendung 75 % seiner letzten Vergütung als Beschäftigter und nicht lediglich 75 % seines Ruhegehaltes zu. Die rechnerisch unstreitigen Differenzen von 915,45 DM für das Jahr 1994 und 820,06 DM für das Jahr 1995 sind Gegenstand der Klage. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, nach der umfassenden arbeitsvertraglichen Inbezugnahme der



bundesgesetzlichen Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung sei das Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung, das erstmals im Jahre 1975 in Kraft getreten ist, als das maßgebliche Gesetz für Bundesbeamte auch auf sein Versorgungsverhältnis anwendbar.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.735,51 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß Rechtsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten richte sich ausschließlich nach den bei der Beklagten geltenden tariflichen Vorschriften. Die ihm nach diesen Vorschriften zustehende Zuwendung habe der Kläger erhalten. Der Arbeitsvertrag vom 31. Dezember 1954 sehe die Zahlung einer Zuwendung an Versorgungsempfänger gerade nicht vor. Bei Anwendung der tariflichen Regelungen des Ruhegehaltstarifvertrages und des Zuwendungstarifvertrages erhalte der Kläger insgesamt höhere Leistungen als bei einer Berechnung seiner Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Vorschriften.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Auf deren Berufung hin hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils I. Instanz an.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat keinen Anspruch auf eine Sonderzuwendung nach Maßgabe des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung. Dieses Gesetz ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend entscheiden hat, nicht durch einzelvertragliche Inbezugnahme Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden. Der Kläger kann deshalb eine jährliche Sonderzuwendung nur in der von der Beklagten auf der Grundlage des einschlägigen Firmentarifvertrages gezahlten Höhe verlangen.

I. Das Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung, das auf den Kläger als früheren Angestellten nicht unmittelbar anwendbar ist, ist auch nicht aufgrund der Verweisung in § 6 Satz 3 des Arbeitsvertrages vom 31. Dezember 1954 Inhalt des Arbeits- und Versorgungsverhältnisses der Parteien geworden.

1. Dabei kann unentschieden bleiben, ob diese vertragliche Bestimmung überhaupt einen Rechtsanspruch für den Kläger begründet, nach bestimmten bundesbeamtenrechtli-



chen Bestimmungen behandelt zu werden. Man könnte § 6 Satz 3 des Arbeitsvertrages nach seinem Wortlaut auch als eine Blankettzusage (vgl. BAG 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 167 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 41) verstehen, durch die die Beklagte sich verpflichtet hätte, Voraussetzungen und Umfang der Versorgungsansprüche des Klägers in Anlehnung an beamtengesetzliche Bestimmungen im einzelnen zu regeln. Diese Pflicht hätte die Beklagte durch den Abschluß der bei ihr geltenden Firmentarifverträge zur betrieblichen Zusatzversorgung erfüllt. Das hierdurch entstandene betriebliche Versorgungswerk wäre auch vor dem Hintergrund der dem Kläger gegebenen Zusage schon deshalb nicht ermessensfehlerhaft, weil die Versorgungsleistungen auf tarifvertraglicher Grundlage im Kalenderjahr insgesamt die Leistungen übersteigen, die nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zu gewähren wären. Dies hat die Beklagte im einzelnen unter nachvollziehbaren Zahlenangaben vorgetragen, ohne das der Kläger dem substantiiert entgegengetreten wäre.

2. Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch selbst dann nicht auf seinen Arbeitsvertrag stützen, wenn man die Regelung des § 6 Satz 3 als anspruchsbegründende Verweisung auf Versorgungsregelungen für Bundesbeamte versteht. Diese Bestimmung verweist nur hinsichtlich der Regelung des Ruhegehaltes und der Hinterbliebenenfürsorge auf die jeweils geltenden bundesgesetzlichen Bestimmungen. Das Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung, das allein den Anspruch des Klägers begründen könnte, regelt weder den Anspruch eines Bundesbeamten auf Ruhegehalt, noch auf Hinterbliebenenfürsorge.

a) Bei Abschluß des Arbeitsvertrages im Jahre 1954 hatten pensionierte Beamte keinen gesetzlichen Anspruch auf eine jährliche Sonderzuwendung. Nach § 105 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) gab es sechs Leistungsformen, in denen Beamte zu versorgen waren: das - zwölf mal jährlich zu zahlende - Ruhegehalt, den Unterhaltsbeitrag, die Hinterbliebenenversorgung, die Unfallfürsorge, die Abfindung und das Übergangsgeld. Nur zwei dieser Leistungen, das Ruhegehalt und die im Arbeitsvertrag als Hinterbliebenenfürsorge bezeichnete Hinterbliebenenversorgung nennt § 6 Satz 3 des Arbeitsvertrages und ordnet insoweit die Geltung bundesgesetzlicher Bestimmungen an. Nur hinsichtlich dieser beiden Leistungen der Versorgung sollte der Kläger nach dem im Arbeitsvertrag zum Ausdruck gekommenen Willen der Vertragsparteien so gestellt werden wie ein Beamter.

b) Durch das Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 15. Juli 1965 ist zwar ein Anspruch auf eine Sonderzuwendung für Beamte, Richter, Soldaten und Versorgungsempfänger begründet worden. Diese gesetzliche Neuregelung ist jedoch auch unter Berücksichtigung der Jeweiligkeitsklausel in § 6 Satz 3 des Arbeitsvertrages



nicht Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden. Der Gesetzgeber hat die jährliche Sonderzuwendung im Bundesbeamtengesetz nicht als Teil des Ruhegehalts eingeordnet. Er hat die Sonderzuwendung vielmehr als eigenständige anlaßbezogene Versorgungsform neben die zunächst im Bundesbeamtengesetz, später in § 2 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) aufgezählten Versorgungsformen gestellt (vgl. § 2 Abs. 2 BeamtVG) und im Gesetz über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung auch in den Anspruchsvoraussetzungen und in der Anspruchsberechnung eigenständig geregelt. Da sich die Verweisung im Arbeitsvertrag nur auf die gesetzlichen Regelungen des Ruhegehaltes und der Hinterbliebenenfürsorge beziehen, sind die gesetzlichen Bestimmungen über die danebenstehende Sonderzuwendung nicht mit umfaßt.

II. Entgegen der Auffassung des Klägers kann der nach seinem Wortlaut eindeutige Arbeitsvertrag auch nicht in dem von ihm angestrebten Sinn ergänzend ausgelegt werden. Es fehlen ausreichende Anhaltspunkte dafür, daß die Arbeitsvertragsparteien auch die damals noch unbekannte jährliche Sonderzuwendung in § 6 des Arbeitsvertrages mit genannt hätten, hätten sie um diese besondere Versorgungsform gewußt. Zwar handelt es sich bei der jährlichen Sonderzuwendung um eine dem Ruhegehalt ähnliche Versorgungsleistung. Sie unterscheidet sich aber zumindest dadurch vom Ruhegehalt, daß sie nicht dem laufenden Lebensunterhalt zu dienen bestimmt ist, sondern zum Jahresende einmalig gezahlt wird, damit der Ruheständler einen hier typischerweise anfallenden Sonderbedarf decken kann. Für dieses beiden Versorgungsformen streiten deshalb soziale Erwägungen von unterschiedlichem Gewicht. Darüber hinaus kann nicht ohne weiteres unterstellt werden, daß sich ein Arbeitgeber, der nur bestimmte Arten von Versorgungsleistungen nach Maßgabe der jeweiligen bundesgesetzlichen Bestimmungen für Beamte verspricht, bei Hinzutreten einer weiteren Leistungsart für Ruhestandsbeamte zur Erbringung entsprechender Leistungen in derselben Höhe verpflichtet hätte. Zumindest ebenso wahrscheinlich ist es, daß der Arbeitgeber sich insoweit ebenso wie bei anderen Formen der beamtenrechtlichen Versorgung, die er nicht in Bezug genommen hat, einen Freiraum für betriebliche oder überbetriebliche Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag vorbehalten hätte, wie sie dann auch tatsächlich getroffen wurden.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Furchtbar

Martschin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)