

Aktenzeichen: 3 AZR 243/91
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 16. Juni 1992
- 3 AZR 243/91 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. Januar 1990
- 17 Ca 291/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 24. April 1991
- 4 Sa 31/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeldfähigkeit einer Überstundenpauschale

Gesetz:

BetrAVG § 1; BGB §§ 133, 157

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](#)

3 AZR 243/91
4 Sa 31/90 Hamburg

Verkündet am
16. Juni 1992

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Matthiessen und Dr. Kappes für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. April 1991 - 4 Sa 31/90 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob eine dem Kläger gewährte Überstundenpauschale bei der Berechnung seiner Betriebsrente zu berücksichtigen ist.

Der am 21. August 1932 geborene Kläger ist Rechtsanwalt. Er ist seit dem 1. April 1969 bei den Beklagten in der Rechtsabteilung beschäftigt. Die Arbeitsvergütung wird von den Beklagten anteilig gezahlt.

Am 20. Oktober 1969 sagten die Beklagten dem Kläger eine Pension zu. Über die Höhe der Pension war in § 2 Abs. 1 a der Zusage vereinbart:

"Das Ruhegeld beträgt 30 % des pensionsfähigen Gehaltes...Als pensionsfähiges Gehalt gilt der monatliche Durchschnitt der Jahresbezüge der letzten zwei vor Rentenbezug liegenden vollen Kalenderjahre. Bei der Errechnung des Durchschnitts werden die im Kalenderjahr an den Pensionsberechtigten regelmäßig gezahlten Dienstbezüge, aber nicht mehr als zwölf Monatsgehälter zugrunde gelegt, nicht also sonstige Bezüge."

Ebenfalls am 20. Oktober 1969 vereinbarten die Parteien in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag die Zahlung eines 14. Monatsgehalts zur pauschalen Abgeltung der Überstundentätigkeit eines Jahres. Diese heute als 15. Monatsgehalt bezeichnete Pau-



schale erhielt der Kläger jeweils am 15. April eines Kalenderjahres für das vorausgegangene Jahr.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß das 13. und 14. Monatsgehalt nicht bei der Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes zu berücksichtigen ist. Streitig ist, ob die Überstundenpauschale, das 15. Monatsgehalt, in die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes einzubeziehen ist.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das 15. Monatsgehalt zähle zu den regelmäßig gezahlten Dienstbezügen. Daraus folge, daß es bei der Berechnung des pensionsfähigen Gehaltes zu berücksichtigen sei. Die Beschränkung auf zwölf Monatsgehälter besage lediglich, daß die regelmäßigen Dienstbezüge auf der Basis von zwölf Monatsgehältern zu berücksichtigen seien, der sich ergebende monatliche Durchschnitt also mit zwölf zu multiplizieren sei. Werde dieser Auslegung nicht gefolgt, so sei die von den Beklagten formulierte Regelung jedenfalls unklar, mit dem Ergebnis, daß sie zugunsten des Klägers auszulegen sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagten verpflichtet sind, das dem Kläger zur Abgeltung von Überstunden gezahlte 15. Monatsgehalt bei dem gemäß Pensionszusage zu gewährenden Ruhegeld zu berücksichtigen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben vorgetragen: Es komme nicht darauf an, ob das 15. Monatsgehalt zu den regelmäßigen Dienstbezügen des Klägers zähle. Es



werde nur einmal jährlich gezahlt und sei damit nicht als Teil des vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlenden "Monatsgehaltes" anzusehen. Der gesamte Jahresbezug sei bei der Berechnung des Ruhegeldes nicht zugrunde zu legen, da die Berechnungsregelung in der Pensionszusage den Jahresbezug auf zwölf Monatsgehälter begrenze. Die Regelung sei auch nicht unklar. Alle Bezüge, die zwar Dienstbezüge seien, aber nicht zum Monatsgehalt zählten, seien auszuklammern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß die Überstundenpauschale bei der Berechnung seiner Pension als ruhegeldfähig berücksichtigt wird. Das Landesarbeitsgericht hat die Pensionszusage rechtsfehlerfrei ausgelegt.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend vom Wortlaut des § 2 Abs. 1 a der Pensionszusage vom 20. Oktober 1969 aus. Ruhegeldfähig sind nur zwölf Monatsgehälter. Zwar mag das 15. Monatsgehalt zu den "regelmäßig gezahlten Dienstbezügen" gehören. Das ist aber nicht entscheidend. Diese Voraussetzung wird inhaltlich durch den folgenden Satzteil "aber nicht mehr als zwölf Monatsgehälter" eingeschränkt.

§ 2 Abs. 1 b der Versorgungszusage bestätigt diese Ausle-



gung. Diese Bestimmung lautet:

"Ist für jedes der beiden Unternehmen das pensionsfähige Gehalt, das Ausgangspunkt für die Höhe des Ruhegeldes ist, nach den vorstehenden Bestimmungen errechnet worden, so ist die Summe dieser beiden Beträge mit dem Betrag zu vergleichen, der sich als pensionsfähiges Gehalt ergeben würde, wenn der monatliche Durchschnitt aus der Summe der von der Lebensversicherung und dem Krankenversicherungsverein zusammen bezogenen Jahresbezüge (höchstens wiederum zwölf Monatsgehälter ohne sonstige Bezüge) der letzten zehn vollen Kalenderjahre vor Rentenbezug zugrunde gelegt würde (Vergleichsbetrag)..."

Auch bei der Vergleichsberechnung werden also nur zwölf Monatsgehälter berücksichtigt.

Folgte man der Auslegung des Klägers, müßte das pensionsfähige Gehalt in der Weise ermittelt werden, daß dreizehn Monatsgehälter durch zwölf geteilt werden. Für eine solche Berechnungsweise gibt es keine Anhaltspunkte.

2. Auch aus dem Sinn und Zweck der Versorgungsregelung läßt sich nicht herleiten, daß die Überstundenpauschale in die Pensionsberechtigung einbezogen werden müßte. Die Bestimmung soll den vereinbarten Versorgungsbedarf beschreiben. Der Versorgungsbedarf des Rentners soll sich danach richten, was dem aktiven Arbeitnehmer monatlich zur Verfügung steht, womit er also regelmäßig auskommen muß. Die Überstundenpauschale wurde aber nicht monatlich, sondern jährlich gezahlt. Zwar kann eine Versorgungsregelung auch an Jahresbezüge anknüpfen. Dies ist vorliegend jedoch nicht geschehen. So wurden das 13. und 14. Monatsgehalt unstreitig nicht als ruhegeldfähig vereinbart.



3. Es sind auch keine weiteren Umstände ersichtlich, die für eine abweichende Vereinbarung sprechen.

Bei der Entscheidung, ob eine Erklärung eindeutig ist oder nicht, ist nach §§ 133, 157 BGB nicht nur auf ihren Wortlaut abzustellen, sondern es sind alle Begleitumstände zu würdigen, die dafür von Bedeutung sind, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie der Empfänger der Erklärung diese verstanden hat oder verstehen mußte (vgl. BAGE 22, 424, 426 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB, zu 1 a der Gründe). Für eine vom Wortlaut der Pensionszusage abweichende Vereinbarung hat der Kläger keine tatsächlichen Umstände vorgetragen. Auch aus dem Verhältnis der Pensionszusage zum Anstellungsvertrag ergibt sich eine solche Abweichung nicht. Die Parteien haben am Tag der Pensionszusage (20. Oktober 1969) einen Nachtrag zum Anstellungsvertrag geschlossen und dabei die vereinbarte Überstundenpauschale ausdrücklich als 14. Monatsgehalt bezeichnet. Wenn die Überstundenpauschale nach dem Willen der Parteien ruhegeldfähig sein sollte, hätte es nahegelegen, dies in der Pensionszusage zu verdeutlichen und nicht die Ruhegeldfähigkeit ausdrücklich auf zwölf Monatsgehälter zu beschränken.

4. Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg auf das Urteil des Senats vom 5. August 1986 (- 3 AZR 515/85 -, n.v.) berufen. Dieser Entscheidung lag ein Sachverhalt mit einer anderen Versorgungsordnung zugrunde. Dort ging es um die Frage, ob eine monatlich gezahlte Überstundenpauschale zum Bruttomonatsgehalt im Sinne des damals zu beurteilenden Pensionsvertrages gehörte. Das hat der Senat für jene Versorgungsordnung bejaht. Er hat aber



nicht, wie der Kläger offenbar meint, den allgemeinen Rechtssatz aufgestellt, daß eine Überstundenpauschale immer ruhegeldfähiges Einkommen sei. Vielmehr kann in jeder Versorgungsordnung festgelegt werden, welche Vergütungsbestandteile zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören (vgl. Urteil des Senats vom 14. August 1990 - 3 AZR 321/89 - BB 1991, 278).

5. Entgegen der Ansicht der Revision kann der Anspruch des Klägers auch nicht mit Hilfe der "Unklarheitenregel" begründet werden. Nach dieser Regel ist ein Arbeitgeber bei mehrdeutigen Verträgen an einer für ihn ungünstigen Auslegung festzuhalten, wenn er bei seinem Arbeitnehmer das Vertrauen in eine bestimmte Regelung erweckt hat (vgl. BAG Urteil vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Im vorliegenden Fall ist das Auslegungsergebnis hinreichend eindeutig.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Matthiessen

Dr. Kappes



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)