

Aktenzeichen: 3 AZR 259/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. März 2001
- 3 AZR 259/00 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 11. März 1999
- 1 Ca 2917/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Januar 2000
- 12 Sa 1136/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrentenberechnung - jährliche Sonderzahlung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Berechnung; ZPO § 550

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 259/00
12 Sa 1136/99
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2001

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Arntzen und Stemmer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Januar 2000 - 12 Sa 1136/99 - 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.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die tarifvertraglich vorgeschriebenen jährlichen Sonderzahlungen bei der Berechnung der Betriebsrente zu berücksichtigen sind.

Der am 13. Juli 1926 geborene Kläger war vom 11. November 1940 bis zum 30. Juni 1987 bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Sie erteilte dem Kläger eine Versorgungszusage nach den Altersunterstützungsrichtlinien vom 1. Januar 1970 (RL 70). Die Berechnung des Ruhegeldes ist in § 2 RL 70 wie folgt geregelt:

„§ 2

1. Das jährliche Ruhegeld beträgt nach 15 vollendeten Dienstjahren 10 v.H. des anrechenbaren Durchschnitts-Bruttogehalts/lohnes, für jedes weitere Dienstjahr 0,5 v.H. bis zum Höchstbetrag von 20 v.H. nach 35 Dienstjahren.

Falls das so errechnete Ruhegeld neben einer Sozialrente bezogen wird, wird das Ruhegeld dahingehend begrenzt, daß die Sozialrente zusammen mit dem Ruhegeld nicht mehr als 75 v.H. des anrechenbaren Durchschnitts-Bruttogehalts/lohnes ausmachen darf.

...

2. Als Durchschnitts-Bruttogehalt/lohn gemäß Ziff. 1 gilt das Durchschnittsbruttogehalt bzw. der Durchschnittsbruttolohn der letzten 5 Dienstjahre.

Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen, Gratifikationen oder sonstige einmalige Zuwendungen bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts-Bruttogehalts/lohnes außer Betracht.

“



Da auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für die Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens Anwendung fanden, erhielt der Kläger bis zu seinem Ausscheiden nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monateinkommens je Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe von 50 % seines Monatsverdienstes. Diese Sonderzahlung berücksichtigten die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerin bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers nicht. Sie zahlten ihm seit dem 1. Juli 1987 eine Betriebsrente in Höhe von 904,94 DM. Bei Einbeziehung der tariflichen Sonderzahlungen würde sich die Betriebsrente um 45,46 DM erhöhen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die tariflichen Sonderzahlungen zählten zu dem nach § 2 RL 70 maßgeblichen Durchschnittsbruttogehalt. Diese Zahlungen fielen nicht unter den Ausschlußtatbestand des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70. Sie seien keine „einmaligen Zuwendungen“ im Sinne dieser Vorschrift.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.137,10 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich jeweils aus 45,46 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 1. des Folgemonats, beginnend mit dem 1. August 1987, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die jährlichen Sonderzahlungen blieben bei der Ermittlung des maßgeblichen Durchschnittsbruttogehalts nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 als „einmalige Zuwendungen“ außer Betracht. Außerdem hat die Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat die bis zum 31. Dezember 1996 fällig gewordene Ansprüche auf höhere Betriebsrente als verjährt angesehen und insoweit die Klage abgewiesen. Es hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.500,18 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage im vollen Umfang abgewiesen. Mit seiner Revision möchte der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Dem Kläger steht keine höhere Betriebsrente zu. Die jährlichen Sonderzahlungen, die der Kläger nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens erhielt, bleiben nach § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 bei der Ermittlung des für die Betriebsrente maßgeblichen Durchschnittsbruttogehalts außer Betracht.

1. Da die Altersunterstützungsrichtlinien die arbeitsvertragliche Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung typisieren, unterliegt deren Auslegung einer uneingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle (vgl. ua. BAG 17. Dezember 1960 - 3 AZR 125/59 - BAGE 10, 271, 277 f.; 17. Oktober 2000 - 3 AZR 69/99 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 56 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 71, zu B I 1 der Gründe). Das Berufungsurteil hält dieser Überprüfung stand. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die jährliche Sonderzahlung als „sonstige einmalige Zuwendung“ im Sinne des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 angesehen. Dies entspricht sowohl dem Wortlaut der Richtlinien und der Regelungssystematik als auch dem Sinn und Zweck des Ausschlußtatbestandes.

2. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch sind Zuwendungen alle finanziellen Vorteile, die man jemandem zukommen läßt. Im Arbeitsrecht werden unter Zuwendungen häufig Leistungen des Arbeitgebers verstanden, die nicht ausschließlich der Entlohnung der erbrachten Arbeitsleistung dienen, sondern einen darüber hinausgehenden Zweck verfolgen. Oft erhalten die Arbeitnehmer die Zuwendungen aus bestimmten Anlässen und zu bestimmten Terminen. Mit dem weit gefaßten Ausdruck Zuwendung werden sowohl nach dem allgemeinen als auch nach dem arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch sehr unterschiedliche Leistungen erfaßt. Die letzte Alternative des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 enthält einen generalklauselartigen Auffangtatbestand.

3. Mit der Formulierung „sonstige einmalige Zuwendung“ ist keine eigenständige, aus sich heraus abzugrenzende Ausschlußvorschrift geschaffen worden. Das Wort „sonstige“ stellt vielmehr eine Verknüpfung mit der vorausgehenden Alternative her. Dieser Zusammenhang ist auch bei der Auslegung des Wortes „einmalig“ zu berücksichtigen. Entgegen der Ansicht des Klägers sind nicht nur Zuwendungen ausge-



schlossen, die in den letzten fünf Dienstjahren einmalig vorkamen. Einen derartigen Fünfjahreszeitraum sieht § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 nicht vor. Vielmehr zählen Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen sowie Gratifikationen generell nicht zum maßgeblichen Durchschnittsbruttogehalt. Bei den „sonstigen Zuwendungen“ genügt eine den Gratifikationen vergleichbare Sachlage. Gratifikationen werden üblicherweise jährlich einmal gezahlt. An die Einmaligkeit der sonstigen Zuwendungen sind keine höheren Anforderungen zu stellen.

4. Sinn und Zweck des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 führen zu keiner einschränkenden Auslegung der letzten Alternative. Der Kläger hat gemeint, diese Regelung solle Zufallsergebnisse vermeiden. Sei die Zahlung in den letzten fünf Dienstjahren mehr als einmal erfolgt, so habe sie eine beachtenswerte Größenordnung erreicht. Dieser vom Kläger angenommene Zweck läßt sich dem § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 nicht entnehmen. Der Ausschluß von Gratifikationen ohne entsprechende zeitliche Vorgaben spricht dagegen, zumal die RL 70 die Gratifikationen und die „sonstigen“ einmaligen Zuwendungen als vergleichbare Leistungen ansieht. Ein Regelungszweck, der weder im Wortlaut noch in der Systematik hinreichend Ausdruck findet, kann nicht unterstellt werden. Die Ausschußvorschrift des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 dient nach ihrer Ausgestaltung dazu, das Versorgungsniveau zu begrenzen und jedenfalls einen Großteil der nicht laufend erbrachten Arbeitgeberleistungen als nicht versorgungsfähig auszuklammern. Gegen diese Beschränkung der betrieblichen Altersversorgung bestehen keine rechtliche Bedenken. Die Versorgungsordnung kann festlegen, welche Vergütungsbestandteile zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören (vgl. BAG 14. August 1990 - 3 AZR 321/89 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 12 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 58).

5. Die jährlichen Sonderzahlungen nach dem Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens erfüllen die Kriterien einer sonstigen einmaligen Zuwendung iSd. § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70.

a) Diese Sonderzahlungen waren keine aufgesparten, erst am Fälligkeitstermin ausgezahlten Arbeitsvergütungen (vgl. dazu BAG 19. April 1995 - 10 AZR 49/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 173 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 126, zu II 2 der Gründe). Sie sollten auch die erwiesene Betriebstreue belohnen und einen Anreiz für weitere Betriebstreue schaffen. Unerheblich ist es, daß in der Überschrift des Tarifvertrages von der tariflichen Absicherung eines Teiles eines „13. Monatseinkommens“ gesprochen wird. Abgesehen davon, daß in den tarifvertraglichen Regelungen der Be-



griff „13. Monatseinkommen“ nicht verwandt wird, sondern von „betrieblicher Sonderzahlung“ (§ 2 Nr. 1 und § 4), „Sonderzahlung“ (§ 2 Nr. 2) oder schlicht von „Leistung“ (§ 2 Nr. 3 bis 6) die Rede ist, kommt es nicht auf die Bezeichnung, sondern auf die Anspruchsvoraussetzungen an.

Nach § 2 Nr. 1 des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens muß der Arbeitnehmer am Auszahlungstag eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten erreicht haben. Diese Vorschrift verlangt außerdem, daß der Arbeitnehmer am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Ansonsten hat er grundsätzlich überhaupt keinen Anspruch auf die Sonderzahlungen. Nur Arbeitnehmer, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder auf Grund einer Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten nach § 2 Nr. 6 Abs. 2 des Tarifvertrages die volle Leistung. Eine anteilige Sonderleistung sieht § 2 Nr. 5 und § 2 Nr. 6 Abs. 1 des Tarifvertrages nur für Teilzeitbeschäftigte und bei Arbeitsverhältnissen vor, die im maßgebenden Kalenderjahr teilweise ruhen.

Auch § 2 Nr. 2 des Tarifvertrages zeigt, daß mit der jährlichen Sonderleistung die Betriebstreue belohnt werden soll. Nach dieser Vorschrift richtet sich die Höhe der Sonderleistung nach der Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit.

Die tarifliche jährliche Sonderzahlung stellt zumindest wegen ihres Mischcharakters eine „sonstige Zuwendung“ dar. Da der Anspruch auf die Sonderzahlung nach § 2 Nr. 1 des Tarifvertrages „je Kalenderjahr“ besteht, handelt es sich im Sinne des § 2 Nr. 2 Abs. 2 Alternative 3 RL 70 auch um eine „einmalige“ Zuwendung. § 2 Nr. 3 des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens stellt ausdrücklich klar, daß die betriebliche Sonderzahlung als „Einmalleistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften“ anzusehen ist. § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 knüpft an keinen längeren Zeitraum als das Kalenderjahr an.

b) Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, kann bei der Einordnung der tariflichen Sonderzahlung § 4 des Tarifvertrages über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens nicht unberücksichtigt bleiben. Nach dieser Vorschrift gelten Gratifikationen als betriebliche Sonderzahlungen und „erfüllen den tariflichen Anspruch“. Daraus ergibt sich, daß nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien eine vom Arbeitgeber gewährte Gratifikation eine gleichwertige Leistung darstellt. Es



gibt keinen überzeugenden Grund, bei der Ausschlußvorschrift des § 2 Nr. 2 Abs. 2 RL 70 danach zu differenzieren, in welcher Form die jährliche Sonderzahlung erbracht wird.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Stemmer

H. Arntzen



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](#)