

Aktenzeichen: 3 AZR 430/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 21. Mai 1985
- 3 AZR 430/83 -

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 6. Januar 1983
- 8 Ca 278/82 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg Urteil vom 9. Juni 1983
- 7 Sa 99/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeldfähigkeit von jährlichen Sonderzahlungen

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 157

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Ergänzende Vertragsauslegung, wenn Urlaubs- und Weihnachtsgeld in einer Versorgungsordnung noch nicht berücksichtigt werden konnten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 430/83

7 Sa 99/83 Hamburg

Verkündet am
21. Mai 1985

Clobes,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie den ehrenamtlichen Richter Weinmann und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. Juni 1983 - 7 Sa 99/83 - aufgehoben.



- 2 -

2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld, die der Kläger zuletzt erhielt, zu berücksichtigen sind.

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt, bis er im Jahre 1973 in den Ruhestand trat. Er hatte eine Versorgungszusage, deren Inhalt sich nach einer Versorgungsordnung der Beklagten vom 19. Mai 1958 (kurz: VO) richtete. In dieser heißt es in § 5 Ziff. 1:

"Für die Höhe der Versorgung ist das letzte Monatsgehalt vor Eintritt des Versorgungsfalles einschließlich aller tariflichen oder sonstigen Zulagen, jedoch ohne die tariflichen Kinderzulagen, maßgeblich."

Eine Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1970 regelte in Abschnitt III Ziff. 2 unter der Überschrift "Urlaubs- und Weihnachtsgeld" folgendes:

"Die Gesellschaft zahlt allen Mitarbeitern am 27. April 50 % und am 27. November eines jeden Jahres 60 % des April- bzw. Novembergehaltes als Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld.

Die jeweils vollen Beträge erhält ein Mitarbeiter - sowohl der Neueingetretene als



- 3 -

auch der zum Wehrdienst bzw. Ersatzdienst Einberufene -, sofern er sich am 1. Mai bzw. 31. Dezember des jeweiligen Jahres mindestens vier Monate in den Diensten der Gesellschaft befindet. Mitarbeiter, die diese Mindestzeit nicht erreicht haben, erhalten für jeden Monat ihrer Betriebszugehörigkeit 1/12 der Zuwendungen. Voraussetzung für eine Zahlung ist, daß der Mitarbeiter am Zahltag im Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft steht.

Für Mitarbeiter, die ihren Dienst erst ab 1. Januar 1971 angetreten haben, gilt in Abweichung von Absatz 2 Satz 3 folgendes: Voraussetzung für eine Zahlung ist, daß der Mitarbeiter am Zahltag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft steht. Der Anspruch bleibt ihm jedoch erhalten, wenn er sich am Zahltag zwar im Kündigungsverhältnis befindet, die Kündigung aber nicht von ihm, sondern von der Gesellschaft ausgesprochen ist und es sich dabei nicht um eine aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist erklärte Kündigung handelt.

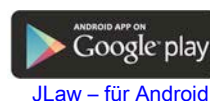
Die im ersten Halbjahr pensionierten bzw. zum Wehr- oder Ersatzdienst einberufenen Mitarbeiter erhalten das Urlaubsgeld, die im zweiten Halbjahr pensionierten bzw. einberufenen das Weihnachtsgeld in voller Höhe."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Zahlungen, die er nach der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1970 erhalten habe, seien als sonstige Zulagen i.S. des § 5 Ziff. 1 VO bei der Ermittlung der Höhe des Ruhegeldanspruchs zu berücksichtigen. Seine Betriebsrente habe in den Jahren 1980 und 1981 648,-- DM monatlich betragen und belaufe sich seit 1. Januar 1982 auf 744,-- DM monatlich. Dies führe zu einer Nachzahlungspflicht der Beklagten in Höhe von 1.425,60 DM für die Jahre 1980 und 1981 und von 272,80 DM für die Monate Januar bis April 1982. Darüber hinaus habe er ab Mai 1982 eine Betriebs-

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

rente in Höhe von 812,20 DM monatlich zu beanspruchen.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.698,40 DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, ab Mai 1982 eine Betriebsrente in Höhe von monatlich 812,20 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien weder Monatsgehalt noch sonstige Zulagen i.S. des § 5 Ziff. 1 VO.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag weiter.

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

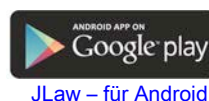
Die Revision des Klägers ist begründet. Die Einbeziehung des Urlaubs- und des Weihnachtsgeldes in die Berechnungsgrundlage der Betriebsrente kann nicht mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts abgelehnt werden. Allerdings reichen die bisher getroffenen Feststellungen nicht aus, um abschließend beurteilen zu können, ob diese einmaligen jährlichen Zahlungen berücksichtigt werden müssen.

1. Was als Grundlage für die Bemessung einer Betriebsrente anzusehen ist, ergibt sich aus der Versorgungsordnung. Sieht diese, wie im vorliegenden Fall, einen bestimmten Prozentsatz der Vergütung als Bemessungsgrund-

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

lage vor, ist normalerweise das regelmäßige Arbeitseinkommen gemeint. Sonstige Einkünfte (Gratifikationen, wechselnde Überstundenentgelte, Sonderprämien, vermögenswirksame Leistungen u.ä.) sind nur zu berücksichtigen, wenn sie ausdrücklich oder konkludent einbezogen werden (vgl. Blomeyer/Otto, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Einleitung 251).

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld nach der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1970 nicht unter den Begriff des Monatsgehalts i.S. des § 5 Ziff. 1 VO fallen. Darunter ist das Tarifgehalt zu verstehen, das der Kläger im letzten Monat seiner Tätigkeit bezog. Dem Wortlaut der Versorgungsordnung ist nicht zu entnehmen, daß alle Vergütungen, die im Jahresdurchschnitt auf den letzten Monat der aktiven Dienstzeit entfielen, ruhegeldfähig sein sollten.

Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht auch abgelehnt, die fraglichen Zahlungen als "sonstige Zulagen" i.S. des § 5 Ziff. 1 VO anzurechnen. Der Begriff der "sonstigen Zulagen" wird in der Versorgungsordnung in unmittelbarem Zusammenhang mit dem der "tariflichen Zulagen" genannt. Als tarifliche Zulagen kommen aber nur laufende Zahlungen in Betracht, wie z.B. eine Verantwortungszulage, Leistungszulage, Schichtzulage oder Sozialzulage. Es ist somit davon auszugehen, daß die Betriebspartner unter den sonstigen Zulagen ebenfalls regelmäßige Leistungen verstanden haben, die, wie die tariflichen Zulagen, monatlich mit dem Lohn ausgezahlt werden.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt daraus jedoch nicht, daß die Klage unbegründet wä-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



- 6 -

re. Vielmehr ist es möglich, daß die Versorgungsordnung lückenhaft geworden ist. Daher kommt eine ergänzende Vertragsauslegung dahingehend in Betracht, daß Urlaubs- und Weihnachtsgeld in die Bemessungsgrundlage der Betriebsrente einbezogen werden müssen. Für die Beantwortung dieser Fragen kommt es darauf an, ob es bei Erlaß der Versorgungsordnung im Jahre 1958 im Betrieb der Beklagten bereits einmalige jährliche Zahlungen an die Arbeitnehmer gab, die mit dem Urlaubsgeld und dem Weihnachtsgeld nach der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1970 vergleichbar sind. Dazu wird das Landesarbeitsgericht ergänzende Feststellungen treffen müssen.

a) Gab es derartige Zahlungen bereits bei Erlaß der Versorgungsordnung, dann müßte die Klage als unbegründet abgewiesen werden. In diesem Fall wäre davon auszugehen, daß die Betriebspartner unter dem Begriff "Monatsgehalt" i.S. des § 5 Ziff. 1 VO das Tarifgehalt gemeint haben und einmalige jährliche Zahlungen für die Bemessung der Betriebsrente außer Betracht lassen wollten.

b) Gab es damals im Betrieb der Beklagten jedoch noch keine vergleichbaren einmalige jährliche Leistungen, dann enthielte die Versorgungsordnung von 1958 in bezug auf die in der Betriebsvereinbarung von 1970 begründeten Ansprüche eine Lücke, die im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen wäre.

Eine ergänzende Auslegung der Versorgungsordnung müßte folgendes berücksichtigen: Als die Betriebspartner die Bemessungsgrundlage der Betriebsrente regelten, erwähnten sie alle für den Lebensstandard des Arbeitnehmers damals wesentlichen Einkommenselemente. Monatsgehalt, tarifliche und sonstige Zulagen wollten sie berücksichtigt wissen; Kinderzulagen, die für den Le-

- 7 -



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



bensstandard eines Rentners in aller Regel keine Rolle spielen, schlossen sie aus. Die aus dieser Regelung erkennbar werdende Absicht legt den Schluß nahe, daß die Betriebspartner auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Bemessungsgrundlage der Betriebsrente berücksichtigt hätten, wenn diese Leistungen damals schon gewährt worden wären. Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben nach der Betriebsvereinbarung von 1970 Lohncharakter, weil durch sie in der Vergangenheit erbrachte Dienste abgegolten werden sollen. Bereits in der Klageschrift hat der Kläger zu Recht darauf hingewiesen, daß sein Anspruch keine über den Fälligkeitstag hinausgehende Betriebstreue voraussetzte. Auch ist im letzten Absatz der Regelung sichergestellt, daß Arbeitnehmer, die wegen Eintritts in den Ruhestand den Fälligkeitstag nicht mehr erreichen, die Zuwendung für das betreffende Halbjahr dennoch erhalten. Besonders deutlich wird der Lohncharakter der Zuwendungen durch die Regelung des Absatzes 2 Satz 2, wonach Mitarbeiter, die die Mindestzeit der Betriebszugehörigkeit von vier Monaten nicht erreicht haben, für jeden Monat ihrer Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel der Zuwendungen erhalten. Da die Zuwendungen nach Abschnitt III Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung vom 30. Dezember 1970 somit als Lohn anzusehen sind, ist nicht auszuschließen, daß die Betriebspartner sie ebenfalls in die Bestimmung des § 5 Ziff. 1 VO vom 19. Mai 1958 aufgenommen hätten.

c) Das Landesarbeitsgericht wird zunächst klären müssen, ob die umstrittene Versorgungsordnung bei der Regelung der ruhegeldfähigen Bezüge lückenhaft ist. Sollte dies der Fall sein, wäre in einem zweiten Schritt zu prüfen, wie die Ruhegeldfähigkeit von jährlichen Sonderzahlungen mit Lohncharakter geregelt worden wäre. Wenn sich keine gegenteiligen Anhaltspunkte ergeben,



liegt eine ergänzende Auslegung i.S. der Klagebegründung
sehr nahe.

Dr. Dieterich

Weinmann

Griebeling

Wax

Dr. Peifer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)