

Aktenzeichen: 3 AZR 48/92

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 27. Oktober 1992

- 3 AZR 48/92 -

I. Arbeitsgericht

Wesel

Urteil vom 21. Juni 1991

- 4 Ca 876/91 -

II. Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Urteil vom 25. November 1991

- 10 Sa 965/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeldfähigkeit einer Untertage-Zulage

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 48/92

10 Sa 965/91 Düsseldorf

Verkündet am
27. Oktober 1992

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Arntzen für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. November 1991 - 10 Sa 965/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 Funktionszulage für Fahrsteiger (Untertage-Zulage) bei der Berechnung seiner Betriebsrente zu berücksichtigen ist.

Der am 28. Januar 1936 geborene Kläger war seit dem Jahre 1972 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin im Bergbau beschäftigt. Ab 1974 war er als Maschinenfahrsteiger Untertage eingesetzt und erhielt seit 1981 neben seinem Monatsgehalt von zuletzt 7.050,-- DM eine Funktionszulage für Fahrsteiger in Höhe von 300,-- DM monatlich.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Der Kläger erhielt am 17. Dezember 1975 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Versorgungszusage. Über die Berechnung der Rente war in Nr. 2 der Zusage vereinbart:

"Das pensionsfähige Monatseinkommen ist das Arbeitsentgelt, das Ihnen für den Monat Oktober vor Ihrem Ausscheiden aus unseren Diensten gewährt worden ist, ohne Sonderzahlungen (wie Leistungsprämien, Tantiemen, Weihnachtsgratifikation,



Sachbezugsabgeltungen, Auslandszuschläge, Überstundenvergütungen einschließlich Überstundenpauschalen usw.)."

Am 30. September 1989 schied der Kläger bei der Beklagten wegen Dienstunfähigkeit aus. Er erhält seit dem 1. Oktober 1989 von der Beklagten eine Betriebsrente von monatlich 300,-- DM. Diese Betriebsrente berechnete die Beklagte gemäß ihrem Schreiben vom 10. November 1989 wie folgt:

"7,5 % des pensionsfähigen Monatseinkommens für 17 Jahre Betriebszugehörigkeit
(= 17/30 von DM 7.050,- ab 01.04.72) = DM 300,00."

Mit der am 12. April 1991 erhobenen Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, die Funktionszulage von 300,-- DM bei der Berechnung des betrieblichen Ruhegeldes zu berücksichtigen. Er hat die Auffassung vertreten, das pensionsfähige Monatseinkommen betrage 7.350,-- DM (7.050,-- DM + 300,-- DM). Die Funktionszulage sei als Arbeitsentgelt pensionsfähiges Monatseinkommen. Dies ergebe sich bereits aus dem Wortlaut der Zusage. Danach sei das pensionsfähige Monatseinkommen das "Arbeitsentgelt" und nicht das "Grundgehalt", das für den maßgeblichen Oktobermonat gezahlt werde. Da die Beklagte die Funktionszulage auch im Krankheitsfalle fortzahle, handle es sich bei der Zulage um regelmäßiges Arbeitsentgelt. Die Funktionszulage gehöre nicht zu den vom pensionsfähigen Monatseinkommen ausgenommenen Sonderzahlungen. Die in Nr. 2 der Zusage als Sonderzahlungen genannten Leistungen seien anders als die Funktionszulage variabel, hingen also im Zeitpunkt der Zahlung von Umständen ab, die im voraus nicht berechenbar



seien. Hätte die Beklagte die Funktionszulage nicht als Bestandteil des ruhegehaltstfähigen Gehaltes des Klägers ansehen wollen, hätte sie dies unmißverständlich zum Ausdruck bringen müssen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, bei der Berechnung seines betrieblichen Ruhegeldes die Funktionszulage von monatlich 300,-- DM zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Funktionszulage sei eine Sonderzahlung und deshalb nicht beim pensionfähigen Monatseinkommen zu berücksichtigen. "Sonderzahlungen" nach Nr. 2 der Versorgungszusage seien alle Zahlungen, die abrechnungsmäßig in der monatlichen Abrechnung neben dem Grundgehalt "gesondert" ausgewiesen seien. Die Funktionszulage sei mit der in Nr. 2 der Zusage ausdrücklich als Sonderzahlung genannten "Leistungsprämie" vergleichbar. Die Übernahme der Funktion sei eine zusätzliche Leistung, die neben dem Grundgehalt vergütet werde. Maßgebend seien die besonderen Leistungen eines Arbeitnehmers unter Tage und die damit verbundene körperliche Belastung. Die regelmäßige Zahlung in fester Höhe schließe die Funktionszulage nicht als Sonderzahlung aus. Die "Variabilität" sei kein Merkmal der Sonderzahlungen. So werde z.B. auch die in Nr. 2 der Zusage als Sonderzahlung genannte Weihnachtsgratifikation regelmäßig in fester Höhe gezahlt. Es führe zu einem Widerspruch, wenn die Funktionszulage als nicht dynamisierter Gehaltsbestandteil bei der Berechnung der Rente berücksichtigt werde und dann bei der Anpassung der Rente wieder nach § 16 BetrAVG dynamisiert werden müsse. Schließlich habe der Kläger der Berechnung seiner Rente auch nicht sofort widersprochen, sondern eine höhere Rente



erst geltend gemacht, als er von Urteilen erfahren habe, in denen die Funktionszulage als pensionsfähiges Einkommen angenommen worden sei. Der Kläger habe die Funktionszulage zu Rentenbeginn also selbst als Sonderzahlung angesehen, die für die Rentenberechnung nicht zu berücksichtigen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Funktionszulage für Fahrsteiger muß bei der Berechnung der Betriebsrente berücksichtigt werden. Das Landesarbeitsgericht hat die Versorgungszusage rechtsfehlerfrei ausgelegt.

I. Die Auslegung der Versorgungszusage durch das Landesarbeitsgericht ist nicht deshalb zu beanstanden, weil das Berufungsgericht mißverständlich von einer "ergänzenden Vertragsauslegung zur Ausfüllung einer Lücke" spricht. In der Sache hat das Landesarbeitsgericht den Inhalt der Versorgungszusage ausgelegt.

Die Zusage enthält keine Lücke. Die Funktionszulage für Fahrsteiger ist zwar nicht in der Regelung über die Berechnung des pensionsfähigen Monatseinkommens (Nr. 2 der Zusage) aufgeführt. Die Regelung ist deshalb aber nicht lückenhaft. Sie umfaßt



alle Zahlungen des Arbeitgebers. Welche Zahlungen unter das pensionsfähige Monatseinkommen und welche unter die nicht zu berücksichtigenden Sonderzahlungen fallen, ist durch Auslegung zu ermitteln. Dabei ist nach §§ 133, 157 BGB nicht nur auf den Wortlaut der Zusage 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). Zu den für die Auslegung bedeutsamen Umständen gehören auch der Sinn und Zweck der Regelung und die beiderseitige Interessenlage. Damit sind dieselben Auslegungsgrundsätze anzuwenden, die auch das Landesarbeitsgericht bei seiner "ergänzenden Vertragsauslegung" herangezogen hat.

II. Die Funktionszulage ist pensionsfähiges Monatseinkommen im Sinne der Versorgungszusage. Das hat das Landesarbeitsgericht richtig entschieden.

Nach Nr. 2 der Versorgungszusage ist das pensionsfähige Monatseinkommen das Arbeitsentgelt, das für den Monat Oktober vor dem Ausscheiden gewährt wird, ohne Sonderzahlungen. Der Charakter als Arbeitsentgelt und der monatliche Bezug sind die positiv beschriebenen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit es sich um pensionsfähiges Monatseinkommen im Sinne der Versorgungszusage handelt. Negativ formuliert ist das Tatbestandsmerkmal "Sonderzahlungen"; Leistungen, die zwar Arbeitsentgelt sind und monatlich regelmäßig gezahlt werden, sollen unberücksichtigt bleiben, wenn sie Sonderzahlungen sind.



1. Die Funktionszulage für Fahrsteiger ist Arbeitsentgelt. Sie soll pauschal die besondere Belastung des Arbeitnehmers bei seinem Untertage-Einsatz abgelten. Sie ist Teil der Vergütung für die geleistete Arbeit und ersetzt nicht nur einen besonderen Aufwand. Die Beklagte hat die Funktionszulage auch stets als Arbeitsentgelt angesehen. So hat sie diese auch bei Krankheit des Arbeitnehmers nach § 1 LohnFG fortgezahlt.

2. Die Funktionszulage wird auch monatlich gezahlt. Zum pensionsfähigen Monatseinkommen im Sinne der Versorgungszusage gehören nur Leistungen, die monatlich gezahlt werden. Das folgt aus der Bezeichnung "Monatseinkommen" wie auch aus dem vorgeschriebenen Bezugszeitraum, dem Monat "Oktober".

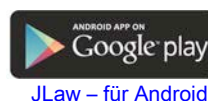
3. Die Funktionszulage ist keine Sonderzahlung im Sinne der Versorgungsordnung.

a) Der Wortlaut der maßgeblichen Regelung spricht mehr für die Berücksichtigung der Funktionszulage als pensionsfähiges Einkommen. Der Begriff "Sonderzahlungen" in Nr. 2 der Versorgungszusage ist nicht eindeutig. Darunter könnte man, wie von der Beklagten angenommen, alle Zahlungen verstehen, die in der monatlichen Abrechnung neben dem Grundgehalt "gesondert" ausgewiesen werden. Ebenso können als Sonderzahlungen aber auch alle Zahlungen "aus besonderem Anlaß" verstanden werden. Gegen die Auslegung der Beklagten spricht, daß in Nr. 2 der Versorgungszusage von "Arbeitsentgelt ohne Sonderzahlungen" und nicht von "Grundvergütung ohne Sonderzahlungen" die Rede ist.



b) Weiteren Aufschluß darüber, was gemeint ist, geben die genannten Beispiele. Hier zeigt sich: Die Funktionszulage eines Fahrsteigers ist mit den beispielhaft aufgezählten Leistungen nicht vergleichbar. Ein Teil dieser beispielhaft als Sonderzahlungen bezeichneten Leistungen erfüllen schon nicht die Voraussetzungen eines monatlich und speziell im Monat Oktober gezahlten Arbeitsentgelts. Das sind die Weihnachtsgratifikation, die Tantiemen und die Sachbezugsabgeltungen (Ersatz für Deputate). Den noch verbleibenden Leistungen - Leistungsprämien, Auslandszuschläge, Überstundenvergütungen einschließlich Überstundenpauschalen - ist ein Merkmal gemeinsam: Diese Arbeitsentgelte werden nicht ständig, also nicht regelmäßig gezahlt und sie werden auch nicht in fester Höhe geleistet. Sie sind variabel und hängen von anderen Faktoren als der normalen Arbeitsleistung ab. Sie werden nur aus einem besonderen Anlaß gewährt. Mit den Leistungsprämien werden besondere Leistungen eines Arbeitnehmers belohnt, Auslandszuschläge werden nur vorübergehend gezahlt, Überstundenvergütungen nur nach Maßgabe der geleisteten Überstunden. Daran ändern auch Pauschalen nichts. Sie erleichtern nur die Abrechnung der Überstundenvergütung.

c) Sinn und Zweck der Regelung sprechen mehr für die Einbeziehung der Funktionszulage in das pensionsfähige Einkommen. Der Arbeitnehmer soll als Betriebsrente einen Anteil der Vergütung erhalten, die ihm während der Dauer des Arbeitsverhältnisses monatlich zur Verfügung stand. Dazu gehört auch die Funktionszulage. Sie ist ein Bestandteil des Arbeitsentgelts, das für die laufend und regelmäßig geschuldete Arbeit gezahlt wird. Grundvergütung



und die regelmäßig und laufend gezahlte Funktionszulage machen den Lebensstandard aus, mit dem der Arbeitnehmer während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses rechnen kann. Dagegen können die in den Beispielen aufgeführten Sonderzahlungen den eigentlichen Lebensstandard nicht prägen, weil sie von Verhalten und Umständen abhängig sind, die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen kann.

d) Ein solches Verständnis der Regelung ist auch praktikabel. Der Arbeitgeber kann den Versorgungsaufwand leicht kalkulieren. Die Berechnung der Rückstellungen wird nicht erschwert. Das Interesse des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern nur eine im voraus berechenbare Altersversorgung zu gewähren, ist gewahrt.

III. Die von der Revision gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts vorgebrachten Einwände sind unbegründet.

1. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg auf den Wortlaut der Versorgungszusage berufen. Der Wortlaut spricht mehr für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts (siehe oben Abschnitt II 3 a). Sollte die Rechtsvorgängerin der Beklagten von einem anderen Begriff der Sonderzahlung ausgegangen sein, so hätte sie diesen Begriff in der Versorgungsregelung verdeutlichen müssen. Zweifel, was unter Sonderzahlungen zu verstehen ist, gehen zu Lasten der beklagten Arbeitgeberin. Die in Nr. 2 der Versorgungsordnung genannten Sonderzahlungen sind Ausnahmen vom pensionsfähigen Monatseinkommen. Ausnahmen müssen eindeutig und unmißverständlich geregelt sein. Es sind dieselben Grundsätze anzuwenden, die der Senat in seiner Rechtsprechung zur Anrechnung von anderen Lei-



stungen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgestellt hat. Danach müssen Anrechnungstatbestände eindeutig und unmißverständlich sein (Urteil des Senats vom 5. September 1989 - 3 AZR 654/87 - AP Nr. 32 zu § 5 BetrAVG). Dagegen kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht herangezogene Rechtsprechung des Senats zum Arbeitnehmerschutz bei Zweifeln und Unklarheiten bei der Auslegung von Versorgungszusagen (allgemeine Unklarheitenregel, Urteil des Senats vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt) nicht an. Die Auslegung des Vertrags mit Hilfe der allgemein üblichen Methode führt zu hinreichend sicheren Ergebnissen.

2. Ebensowenig überzeugt der Hinweis der Revision, die Funktionszulage sei mit der "Leistungsprämie" vergleichbar. Eine Leistungsprämie wird für eine besondere Leistung gewährt. Die Funktionszulage wurde nicht für eine zusätzliche Leistung gewährt, sondern für die Erschwernis der Arbeit unter Tage bezahlt. Sie wurde für die regelmäßig geschuldete Arbeit vergütet und nicht für eine besondere Leistung.

Sollte die Funktionszulage oder, wie sie früher bezeichnet wurde, die Untertage-Zulage wie die Leistungsprämie als Sonderzahlung aus dem pensionsfähigen Monatseinkommen herausgenommen werden, so hätte es nahegelegen, dieses zu verdeutlichen und die Funktionszulage bzw. die Untertage-Zulage in die Aufzählung der Beispiele für Sonderzahlungen aufzunehmen.

3. Unbegründet ist auch der Einwand der Beklagten, die Funktionszulage sei anders als die Grundvergütung nicht dynamisiert.



Sie sei deshalb nicht vergleichbar mit dem Grundgehalt. Hier benutzt die Beklagte die Argumente, die sie an anderer Stelle als untauglich verwirft: Es könne nur auf feste Lohnbestandteile ankommen und nicht auf variable. Im übrigen ist die Versorgungszusage nur deshalb dynamisch (letzte Oktobervergütung vor dem Ausscheiden), weil die Beklagte den zuletzt erreichten Lebensstandard angemessen sichern will. Diesen Zweck erfüllen beide Leistungen, das Grundgehalt und die Funktionszulage.

Der weitere Hinweis, es entstehe ein Widerspruch, wenn die Funktionszulage als nicht dynamisierter Bestandteil des Arbeitsentgelts später über § 16 BetrAVG dynamisiert werden müsse, überzeugt ebenfalls nicht. § 16 BetrAVG soll die Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung aufrechterhalten. Er betrifft die Entwicklung der Rente nach Eintritt des Versorgungsfalls und nicht die Berechnung der Betriebsrente. Der Arbeitnehmer kann aufgrund der zuvor erbrachten Leistungen erwarten, daß ihm der volle wirtschaftliche Wert der Gegenleistung während des Bezugs der Rente erhalten bleibt (Urteil des Senats vom 28. April 1992 - 3 AZR 142/91 - zur Veröffentlichung bestimmt).

4. Ebenso geht der Hinweis der Beklagten fehl, bei einer Einbeziehung der Funktionszulage in die Berechnung der Versorgungsbezüge seien diese Leistungen manipulierbar. Der Arbeitgeber könne den Arbeitnehmer kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles in eine Übertage-Beschäftigung versetzen, um eine geringere Betriebsrente zahlen zu müssen.

Versetzungen auf geringer entlohnte Arbeitsplätze sind nicht



ohne weiteres zulässig. Das allgemeine Weisungsrecht berechtigt einen Arbeitgeber nicht, einen Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz zu versetzen, der wesentlich geringere Anforderungen stellt und entsprechend geringer vergütet wird (ständige Rechtsprechung, vgl. Urteil des Senats vom 26. Februar 1976 - 3 AZR 166/75 - AP Nr. 172 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 3 b der Gründe, m.w.N.). Im übrigen kann gegenüber einer Manipulation des pensionsfähigen Monatseinkommens durch den Arbeitgeber auch der Einwand unzulässiger Rechtsausübung erhoben werden.

5. Schließlich kann die Beklagte sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, der Kläger selbst habe die Zusage so verstanden, daß seine Funktionszulage nicht zum pensionsfähigen Monatseinkommen gehöre. Es ist unerheblich, aus welchen Gründen der Kläger zunächst die Rentenberechnung der Beklagten hinnahm und erst ein- einhalb Jahre später klagte. Zwar geht der übereinstimmende Wille der Parteien sogar dem Wortlaut einer Erklärung vor (vgl. BAG Urteil vom 19. November 1965 - 3 AZR 182/65 - AP Nr. 29 zu § 133 BGB). Maßgebend ist jedoch, wie der Kläger die Zusage verstehen mußte und sie verstanden hat, als sie erteilt wurde. Auf sein Verhalten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kommt es nicht entscheidend an.

Dr. Heither

Richter Griebeling ist
arbeitsunfähig krank
und an der Unterschrift
verhindert.

Dr. Wittek

Dr. Heither

Arntzen

Dr. Bächle



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

