

Aktenzeichen: 3 AZR 554/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 20. Juni 1989
- 3 AZR 554/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. Februar 1987
Krefeld - 4 Ca 157/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Juni 1987
Düsseldorf - 10 Sa 511/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Berechnung des Vorruhestandsgeldes

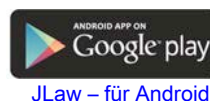
Gesetz: TVG § 1 Vorruhestand (neue Bezeichnung); VRG § 3
Abs. 2; AFG § 112; Tarifvertrag zur Erleichterung
des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand
(Vorruhestandstarifvertrag) in der Nordrheinischen
Textilindustrie vom 13. Juni 1984; Manteltarifver-
trag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Nord-
rheinischen Textilindustrie vom 10. März 1987 § 12
Abs. 7

Leitsatz:

Bei der Berechnung des Vorruhestandsgeldes nach
dem Vorruhestandstarifvertrag für die Nordrheini-
sche Textilindustrie sind Überstundenzuschläge,
die der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum verdient
hatte, nicht zu berücksichtigen.



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



3 AZR 554/87

10 Sa 511/87 Düsseldorf

Verkündet am
20. Juni 1989

Noll,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Grimm für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Juni 1987 - 10 Sa 511/87 - wird zurückgewiesen.
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 um die Berechnung von Vorruhestandsleistungen.

Der am 30. Oktober 1927 geborene Kläger war bis zum 31. März 1986 bei der Beklagten beschäftigt. Am 1. April 1986 trat er in den Vorruhestand. Das Arbeits- und das Vorruhestandsverhältnis richten sich nach den Tarifverträgen für die Nordrheinische Tex-



tilindustrie. Wegen der Berechnung des Vorruhestandsgeldes heißt es im Tarifvertrag zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand (Vorruhestandstarifvertrag) vom 13. Juni 1984:

§ 5

Vorruhestandsgeld

1. Der in den Vorruhestand tretende Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber Anspruch auf ein monatlich zu zahlendes Vorruhestandsgeld. Die Auszahlungen und Abrechnungen erfolgen zu dem gleichen Zeitpunkt, zu dem die Gehälter der betriebsangehörigen Angestellten ausgezahlt und abgerechnet werden.
2. Das Vorruhestandsgeld beträgt 75 % des in den letzten 12 Monaten von dem Arbeitnehmer durchschnittlich erzielten Brutto-Monatsverdienstes auf der Basis der regelmäßigen tariflichen bzw. bei Teilzeitbeschäftigten der vereinbarten Arbeitszeit, soweit er die jeweils gültige Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschreitet.

Bei der Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes bleiben das tarifliche Urlaubsgeld sowie steuerfreie Zulagen und Zuschläge außer Betracht. Die tarifliche vermögenswirksame Leistung und die tarifliche Jahressonderzahlung sind in die Berechnung einzubeziehen.

...

Die Beklagte errechnete und bezahlte für die Zeit vom

1. April 1986 bis 31. März 1987 ein monatliches Vorruhestandsgeld in Höhe von 1.886,-- DM und ab 1. April 1987 bis zum 31. Oktober 1987 ein solches von 1.941,-- DM brutto.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Vorruhestandsgeld sei fehlerhaft berechnet worden. Bei der Bemessung des durchschnittlich erzielten Brutto-Monatsverdienstes sei von seinem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt auszugehen einschließlich der Vergütung für Überstunden. Lediglich die steuerfreien Zuschläge blieben nach § 5 Nr. 2 Abs. 2 des Tarifvertrages unberücksichtigt. Der durchschnittliche Arbeitsverdienst je Stunde sei dann auf die tarifliche Arbeitszeit umzurechnen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.097,15 DM brutto restliches Vorruhestandsgeld für die Zeit vom 1. April 1986 bis 31. Oktober 1987 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach dem Wortlaut und Zweck des § 5 Nr. 2 Abs. 1 des Tarifvertrages sei die Überstundenvergütung nicht zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich dessen Revision, mit der der Kläger den Anspruch auf Zahlung des Unterschiedsbetrages weiterverfolgt.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß bei der Berechnung seines Vorruhestandsgeldes die Überstundenvergütung einschließlich der Zuschläge berücksichtigt wird. Er hat nur Anspruch auf 75 % des Betrages, den er während der tariflichen Arbeitszeit verdient hätte. Der Senat folgt damit im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung dem Landesarbeitsgericht.

1. Der Wortlaut des hier anzuwendenden Tarifvertrages spricht mehr für die von der Beklagten vertretene Auslegung. Es soll der Monatsverdienst "auf der Basis der regelmäßigen tariflichen ... Arbeitszeit" ermittelt werden. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit soll Grundlage für die Berechnung sein. Danach muß ermittelt werden, was der Kläger in der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit monatlich verdient hat. Aus den letzten 12 Monatsverdiensten ist danach der Durchschnitt zu ermitteln.

Wäre die Auffassung des Klägers richtig, müßte die Berechnungsvorschrift zunächst die Zusammenrechnung aller Lohnbestandteile, die Teilung dieses Betrages durch die Zahl der im Bezugszeitraum geleisteten Arbeitsstunden und die Umrechnung des durchschnittlichen Stundenlohns auf die Zahl der regelmäßigen tariflichen Arbeitsstunden anordnen. Wäre eine solche Ermittlung des Monatsverdienstes gewollt, hätten die Tarifvertragsparteien die genannten Rechenschritte beschreiben können und müssen. So haben sie in § 12 Abs. 7 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen



Arbeitnehmer der Nordrheinischen Textilindustrie vom 10. März 1978 auf den Stundendurchschnittsverdienst in der letzten abgerechneten Lohnabrechnungsperiode abgestellt. Daraus schließt der Senat, daß bei unterschiedlicher Formulierung der Bestimmungen in § 5 Nr. 2 Vorruhestands-TV nicht dieselbe Berechnungsmethode beschrieben wird wie in § 12 Abs. 7 MTV. Bei unterschiedlicher Formulierung wird auch Unterschiedliches gewollt sein.

2. Nach der hier vertretenen Auslegung stimmt die Berechnungsmethode im wesentlichen auch mit der Methode überein, die für die Berechnung des Zuschusses anzuwenden ist, den ein Arbeitgeber von der Bundesanstalt für Arbeit zu den Aufwendungen für Vorruhestandsleistungen nach dem Vorruhestandsgesetz (VRG) erhalten kann. Nach § 3 Abs. 1 VRG erhält der Arbeitgeber als Zuschuß 35 vom Hundert der Aufwendungen für das dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer gezahlte Vorruhestandsgeld. Dabei wird als Vorruhestandsgeld nur das in § 3 Abs. 2 beschriebene Bruttoarbeitsentgelt berücksichtigt. Diese Bestimmung verweist u.a. auf § 112 Abs. 2 AFG in der vor dem 1. Januar 1988 geltenden Fassung. Nach § 112 Abs. 2 AFG a.F. ist Arbeitsentgelt das im Bemessungszeitraum in der Arbeitsstunde durchschnittlich erzielte Arbeitsentgelt ohne Mehrarbeitszuschläge vervielfacht mit der Zahl der Arbeitsstunden, die sich als Durchschnitt der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigungsverhältnisse im Bemessungszeitraum ergibt.

Diese Berechnung führt, was Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge betrifft, wirtschaftlich zu demselben Ergebnis, das der Senat in bezug auf § 5 Nr. 2 des hier anzuwendenden Vorruhe-



stands-TV für richtig hält. Wird bei der Berechnung des monatlichen Bruttoverdienstes nur der eigentliche Stundenlohn zugrunde gelegt und bleiben Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge außer Betracht, ist es gleichgültig, ob der Gesamtverdienst durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden geteilt und der Stundenlohn dann mit der Zahl der tariflich zu leistenden Arbeitsstunden multipliziert wird, oder ob - wie im hier anzuwendenden Tarifvertrag - der Stundenlohn von vornherein mit der Zahl der tariflich zu leistenden Arbeitsstunden multipliziert wird. Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien - bezogen auf Überstunden und Mehrarbeitszuschläge - das Berechnungsverfahren des § 3 VRG vereinfacht. Die Arbeitgeber müssen das Vorruhestandsgeld gegenüber den Arbeitnehmern in gleicher Weise berechnen wie ihren Anspruch auf Zuschuß gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit.

3. Diese Auslegung ist auch mit Sinn und Zweck der Regelung vereinbar. Der Vorruhestandstarifvertrag soll älteren Arbeitnehmern ermöglichen, vorzeitig in den Ruhestand zu treten und ihren Arbeitsplatz jüngeren Arbeitnehmern freizumachen. Dabei werden den älteren Arbeitnehmern finanzielle Einbußen zugemutet. Das sehen sowohl die Berechnungsvorschriften für den Zuschuß der Arbeitgeber als auch der hier vorliegende Tarifvertrag vor. Die Arbeitnehmer können nicht damit rechnen, einen Anteil ihres zuletzt erzielten gesamten monatlichen Bruttoverdienstes zu erhalten. Für die Berechnung des Zuschusses zu den Vorruhestandsleistungen wird im wesentlichen auf Vorschriften für die Berechnung des Arbeitslosengeldes (§ 112 Abs. 2 a.F. AFG) verwiesen. Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist nur in dem Umfang versichert, in dem der Ar-



beitnehmer Arbeitsverdienst innerhalb der tariflich geschuldeten Arbeitszeit erzielt hat. Arbeitsverdienste, die durch Mehrarbeit und Überstunden erzielt werden, bleiben bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes ebenso außer Betracht wie bei der Berechnung des Vorruhestandsgeldes. Maßgebend für die Berechnung des Vorruhestandsgeldes wird deshalb, wenn die tariflichen Bestimmungen nicht ausdrücklich eine bessere Berechnung vorsehen, nur der in der tariflich geschuldeten Arbeitszeit erzielte Arbeitsverdienst sein.

4. Schließlich weist das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hin, daß nur bei der hier vertretenen Auslegung Manipulationen zur Erhöhung oder Verringerung des Vorruhestandsgeldes ausgeschlossen werden können. Es kommt nicht darauf an, was der Arbeitnehmer im Bemessungszeitraum tatsächlich durchschnittlich verdient hat. Es kommt nur darauf an, was er innerhalb der tariflich geschuldeten Arbeitszeit verdient hat. Weder Überstunden noch Kurzarbeit können und sollen die Höhe des Vorruhestandsgeldes beeinflussen. Das haben die Tarifvertragsparteien mit ihrer in § 5 Nr. 2 Vorruhestands-TV vorgeschriebenen Berechnung sicher gestellt.

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Dr. Schwarze

Grimm



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)