

Aktenzeichen: 3 AZR 628/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 18. November 2003
- 3 AZR 628/02 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. Juni 1999
- 12 Ca 8924/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. Juli 2002
- 8 Sa 278/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Versorgungsfähige Bezüge - Vergütung für Rufbereitschaften

Gesetze:

BetrAVG § 1 Berechnung; BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Fortführung von BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG
§ 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 628/02
8 Sa 278/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. November 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Dr. Rödder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. Juli 2002 - 8 Sa 278/00 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29. Juni 1999 - 12 Ca 8924/98 - abgeändert. Die noch anhängige Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen. Von den erst- und zweitinstanzlichen Kosten haben der Kläger 3/5 und die Beklagte 2/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch darüber, ob die Vergütungen für Rufbereitschaften bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden Betriebsrente zu berücksichtigen sind.

Der Kläger war vom 2. Mai 1962 bis 31. Dezember 1993 zuletzt als MSR-Techniker bei der Beklagten beschäftigt. Diese hatte im Jahre 1951 durch Gesamtzusage eine betriebliche Altersversorgung eingeführt, die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten umfasste. Die Alters- und Invaliditätsrenten der Angestellten betrugen nach einer Wartezeit von 10 Jahren 15 % „des letzten Grundgehaltes“. Der Steigerungssatz für weitere Dienstjahre belief sich auf 1 %. Die Versorgungsordnung wurde durch die im Jahre 1958 erlassenen Richtlinien (RL 58) geändert. Darin führte die Beklagte eine nach der Dauer der Dienstzeit gestaffelte Gesamtversorgungsobergrenze von 65 % bei nicht mehr als 25 Dienstjahren bis zu höchstens 80 % bei 45 Dienstjahren ein. Insoweit wurde die betriebliche Altersversorgung eingeschränkt. Gleichzeitig wurde die Bemessungsgrundlage verbessert. In die Berechnung der Betriebsrente wurden weitere Entgeltbestandteile einbezogen. Die Vorschriften zur Gesamtversorgungsobergrenze und zum maßgeblichen Arbeitsentgelt wurden unverändert in die Richtlinien vom 6. Mai 1968 (RL 68) übernommen. Abschnitt VIII B RL 68 lautet auszugsweise:

- „1. a) Die Erwerbsunfähigkeits- und Altersrente beträgt bei Ablauf der Wartezeit monatlich 15 % des letzten Grundgehaltes und steigt für jedes nach Erfüllung der Wartezeit im



Unternehmen abgeleistete anrechnungsfähige Dienstjahr um monatlich 1 % des letzten Grundgehaltes. Zum Grundgehalt rechnen auch die darüber hinausgehenden, regelmäßigen monatlichen Bezüge; jedoch nicht fallweise bezahlte Überstunden, Sondervergütungen, Abschlußvergütungen, Weihnachtsvergütungen und ähnliche nicht regelmäßige Bezüge.

...

2. a) Die Bezüge des Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Versorgung werden durch Kürzung der Betriebsrente wie folgt begrenzt: Bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren auf 65 % des letzten Grundgehaltes. Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sich dieser Prozentsatz um 0,75 % bis zu höchstens 80 % bei 45 Dienstjahren. ...“

Am 4. Dezember 1993 beschloss eine auf Antrag der Beklagten eingerichtete Einigungsstelle Abschnitt VIII B Nr. 2 Buchst. a RL 68 wie folgt zu ändern:

- „2. a) Die Bezüge der Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der betrieblichen Versorgung werden durch Kürzung der Betriebsrente wie folgt begrenzt:

Bei einer Dienstzeit bis zu 25 Jahren auf 59 % des letzten Grundgehaltes. Für jedes weitere Dienstjahr erhöht sich dieser Prozentsatz um 0,6 % bis zu höchstens 71 % bei 45 Dienstjahren. ...“

Die Beklagte legte zum 31. Dezember 1993 den Produktionsbetrieb still, in dem der Kläger tätig war. Zu diesem Zeitpunkt endete das Arbeitsverhältnis des Klägers. Er war während seines Arbeitsverhältnisses zu Rufbereitschaften herangezogen worden. Sie fielen 1991 in sieben Kalendermonaten, 1992 in sechs Kalendermonaten und 1993 in neun Kalendermonaten an. Für jede geleistete Rufbereitschaft wurde pro Wochenende eine „Pauschale“ von 175,00 DM und für jede an Feiertagen geleistete Rufbereitschaft zusätzlich eine „Pauschale“ von 110,00 DM gezahlt. Im Jahre 1993 erhielt der Kläger im Jahresdurchschnitt eine Rufbereitschaftsvergütung von 131,25 DM monatlich. Bei Berücksichtigung dieser Vergütung würde sich die monatliche Betriebsrente um 69,31 DM = 35,44 Euro erhöhen.

Seit dem 1. Januar 1999 bezieht der Kläger aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorgezogene Altersrente. Die Beklagte zahlt ihm seither eine Betriebsrente. Mit Schreiben vom 21. September 2000 rechnete sie eine übertarifliche Zulage von



125,00 DM zu den versorgungsfähigen Bezügen und bewilligte ihm rückwirkend eine monatliche Betriebsrente von 1.093,00 DM.

Der Kläger hat unter Berufung auf das nichtveröffentlichte Urteil des Senats vom 25. August 1987 (- 3 AZR 296/86 -) verlangt, dass auch die in den letzten zwölf Monaten vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angefallenen Vergütungen für Rufbereitschaften bei der Berechnung seiner Betriebsrente berücksichtigt werden. Er hat die Auffassung vertreten, dieses Arbeitsentgelt zähle zu den „regelmäßigen monatlichen Bezügen“. Dies ergebe sich insbesondere daraus, dass die Einteilung zur Rufbereitschaft auf Grund eines jeweils für ein Jahr geltenden Einsatzplanes erfolgt sei und in der auch praktizierten Tätigkeitsbeschreibung vom 12. November 1990 der „Bereitschaftsdienst für den gesamten MSR-Bereich an Wochenenden und Feiertagen in 6 - 7 Wochen Abstand“ als „periodische Aufgabe“ mit einem „Anteil an der Gesamtarbeitszeit von 8 %“ genannt worden sei.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.079,30 DM = 1.063,13 Euro nebst 4 % Zinsen aus diesem Betrag ab dem 1. April 2000 (mittlerer Fälligkeitstermin) zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn über die zwischenzeitlich monatlich gezahlten 1.093,00 DM = 558,84 Euro hinaus rückwirkend ab dem 1. Juli 2001 weitere 69,31 DM = 35,44 Euro monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die nach dem konkreten Anfall gezahlte Vergütung für Rufbereitschaften des Klägers gehöre nicht zu den „regelmäßigen monatlichen Bezügen“, sondern stelle eine „fallweise“ Bezahlung dar. Sie hat behauptet, seit 1991 habe es für den Kläger keinen Jahresereinsatzplan mehr gegeben. Die vorgelegte Tätigkeitsbeschreibung habe nicht mehr gegolten. Zuletzt habe der Kläger keinen eigenen Aufgabenbereich mehr gehabt, sondern dem Ing. P. zugearbeitet. Für diesen Aufgabenbereich sei keine neue Tätigkeitsbeschreibung mehr erstellt worden.

Das Arbeitsgericht hat der noch anhängigen Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme durch Einvernahme des Zeugen J die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der dem Kläger zustehenden Betriebsrente die in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses angefallene Durchschnittsvergütung für Rufbereitschaften zu den versorgungsfähigen Bezügen zu zählen.

I. Der Senat hatte sich bereits im nichtveröffentlichten Urteil vom 25. August 1987 - 3 AZR 296/86 - mit der streitgegenständlichen Versorgungsregelung befasst und regelmäßige Bezüge bejaht, „wenn sie in der Vergangenheit über einen längeren Zeitraum angefallen und auch in Zukunft zu erwarten“ seien. Dieser Rechtsprechung hat sich das LAG Köln im Urteil vom 10. August 2001 - 11 Sa 1006/00 - nicht zuletzt wegen der zusätzlichen Argumente der Beklagten nicht angeschlossen. Die dagegen eingelegte Revision hatte keinen Erfolg. Der Senat hielt im Urteil vom 19. November 2002 (- 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84) an seiner früheren Auslegung nicht fest. Nach der nunmehrigen Rechtsprechung müssen „regelmäßige monatliche Bezüge“ durch kontinuierliche Wiederkehr und konstante Höhe dem „Grundgehalt“ ähneln. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt.

1. Der Wortlaut der Versorgungsregelung spricht mehr für eine enge als für eine weite Auslegung. Nur die Entgeltbestandteile, die sowohl „monatliche“ als auch „regelmäßige“ Bezüge sind, rechneten zum Grundgehalt iSd. Abschnitts VIII B RL 58 und 68. Der Ausdruck „monatlich“ bezieht sich auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum. Die Rufbereitschaften wurden monatlich abgerechnet und zusammen mit der Monatsvergütung ausgezahlt. Bei der Rufbereitschaftsvergütung handelte es sich daher zwar um einen „monatlichen“, aber nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht um einen „regelmäßigen“ Bezug (vgl. dazu BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 1 der Gründe).

a) Die ausführliche grammatikalische Analyse der Versorgungsregelungen durch die 11. Kammer des LAG Köln im Urteil vom 10. August 2001 - 11 Sa 1006/00 - ist zutreffend. Eine attributive Verwendung des Adjektivs „regelmäßig“ ist von der adverbialen und prädikativen Verwendung zu unterscheiden und deutet daraufhin, dass eine Gleichsetzung des Wortes „regelmäßige“ mit den Worten „in der Regel“ nicht gewollt war (BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - aaO, zu I 1 a der Gründe).



b) Die Rechtsprechung zu § 17 Abs. 1 KSchG („in der Regel mehr als ... Arbeitnehmer“), § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG („in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer“), § 9 Satz 1 BetrVG („Betrieben mit in der Regel ... wahlberechtigten Arbeitnehmern“), § 111 Satz 1 BetrVG in der im Jahre 1987 geltenden Fassung („Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern“) führt nicht weiter. Diese Vorschriften besagen nur etwas darüber, wie in der Rechtssprache der Ausdruck „in der Regel“ bei der Bestimmung von Betriebsgrößen zu verstehen ist. Daraus kann nichts für eine attributive Verwendung des Wortes „regelmäßige“ hergeleitet werden. Im Übrigen sind die Regelungsmaterien nicht miteinander vergleichbar. In § 17 Abs. 1, § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG, § 9 Satz 1, § 111 Satz 1 BetrVG in der im Jahre 1987 geltenden Fassung hatte sich der Gesetzgeber mit der Frage zu befassen, wie eine variable Bezugsgröße (die sich häufig verändernden Betriebsgrößen) zu bestimmen ist. Dagegen regelt Abschnitt VIII B RL 58 und 68, ob variable Vergütungsbestandteile überhaupt ruhegehaltsfähig sind (*BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 3 der Gründe*).

2. Noch aussagekräftiger als der Wortlaut und die daran anknüpfenden grammatikalischen Erwägungen sind die Regelungszusammenhänge der RL 58/68.

a) Bemessungsgrundlage für alle Erwerbsunfähigkeits- und Altersrenten der Angestellten ist nach Abschnitt VIII B Nr. 1 Buchst. a Satz 1 RL 58/68 das „letzte Grundgehalt“. Satz 2 erweitert den Begriff des „Grundgehaltes“. Nach dieser Bestimmung rechnen zum „Grundgehalt“ auch die „darüber hinausgehenden, regelmäßigen monatlichen Bezüge“. Dieser Aufbau und nicht zuletzt die Worte „darüber hinausgehenden“ verknüpfen den Begriff der „regelmäßigen monatlichen Bezüge“ mit dem Begriff des „Grundgehaltes“. Die „regelmäßigen monatliche Bezüge“ müssen dem Grundgehalt ähneln. Das Grundgehalt ist gekennzeichnet durch kontinuierliche Wiederkehr und konstante Höhe. Diese gleichmäßige Aufeinanderfolge ist auch nach allgemeinem Sprachgebrauch für „regelmäßige Bezüge“ typisch (*BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 2 a der Gründe*).

b) Dieses Ergebnis wird durch den Ausschlussstatbestand des Abschnitts VIII B Nr. 1 Buchst. a Satz 2 2. Halbs. RL 58/68 bestätigt. Darin wird spiegelbildlich zu Halbsatz 1 an Hand von Beispielen erläutert, was nicht zu den „regelmäßigen monatlichen Bezügen“ zählt. Zum einen werden Vergütungen genannt, die für längere Zeiträume



als ein Kalendermonat gezahlt werden. Dabei handelt es sich nicht um „monatliche“ Bezüge. Auf die weitere Voraussetzung „regelmäßige“ kommt es nicht mehr an. Zum anderen zählen die „fallweise bezahlten Überstunden“ nicht zu den über das Grundgehalt hinausgehenden „regelmäßigen Bezügen“. Sie werden zwar monatlich abgerechnet und sind deshalb „monatliche“ Bezüge. Wegen der schwankenden Bezahlung fehlt ihnen aber die erforderliche Konstanz und damit die verlangte Regelmäßigkeit. In diesem Zusammenhang kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Versorgungsrichtlinien nicht darauf abstellen, ob die Überstunden fallweise „anfallen“ - im Sinne von gelegentlich -. Entscheidend ist, ob sie fallweise „bezahlt“ werden. Damit kommt es auf die Art der Bezahlung an (*BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 2 b der Gründe*). Rufbereitschaften, die mit einer monatlich gleich bleibenden Pauschale entlohnt werden, sind dementsprechend „regelmäßige Bezüge“. Rufbereitschaften, die entsprechend dem jeweiligen Einsatz entlohnt werden, gehören nicht dazu.

c) Wenn lediglich das letzte Grundgehalt und vergleichbare konstante Bezüge die Bemessungsgrundlage bilden, ist die in der Versorgungsordnung vorgeschriebene punktuelle Betrachtung - jedenfalls in der Regel - vertretbar. Wären die unterschiedlich anfallenden, variablen Bezüge einbezogen worden, so hätte es zur Vermeidung von Zufallsergebnissen einer Durchschnittsberechnung und eines einigermaßen repräsentativen Referenzzeitraums bedurft. Eine Durchschnittsberechnung und einen Referenzzeitraum sehen die RL 58/68 für die Betriebsrentenberechnung gerade nicht vor. Es gibt keinen stichhaltigen Grund, in die Versorgungsordnung eine Lücke hinein zu interpretieren (*BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 2 c der Gründe*).

3. Auch Sinn und Zweck der maßgeblichen Berechnungsvorschrift rechtfertigen keine über den Wortlaut und die Systematik der Versorgungsordnung hinausgehende Ausweitung der Bemessungsgrundlage.

a) Inwieweit eine Versorgungszusage den bisherigen Lebensstandard sichern will, hängt vor allem davon ab, welche Vergütungsbestandteile nach der konkreten Versorgungsordnung als versorgungsfähig bezeichnet werden. Das Versorgungsziel ist keine vorgegebene Größe, sondern ergibt sich erst durch Auslegung, bei der Wortlaut und Systematik im Vordergrund stehen. Den RL 58/68 ist zu entnehmen, dass die Vergütung für unterschiedlich anfallende Rufbereitschaften nicht berücksichtigt wird (*BAG*



19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 3 a der Gründe). Eine derartige Beschränkung kommt in der betrieblichen Altersversorgung häufig vor (vgl. ua. Höfer BetrAVG Band I ART Rn. 936).

b) Zwischen einer in jedem Monat einheitlich gezahlten Rufbereitschaftspauschale und einer Entlohnung der einzelnen anfallenden Rufbereitschaften bestehen versorgungsrechtlich relevante Unterschiede. Bei einer Monatspauschale erhält der Arbeitnehmer eine gleich bleibende Zahlung, mit der er fest rechnen kann. Wird nach tatsächlich abgeleisteten Rufbereitschaften abgerechnet, so verfügt der Arbeitnehmer über keine gesicherte Rechtsposition (BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 23 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 84, zu I 3 b der Gründe).

4. Der Kläger erhielt auch im vorliegenden Fall keine Monatspauschale für Rufbereitschaften. Unerheblich ist es, dass die einzelnen Rufbereitschaften nicht nach anfallenden Stunden, sondern pro Wochenende bzw. Feiertag und insoweit pauschaliert entlohnt wurden. Entscheidend ist, dass nur die von ihm tatsächlich geleisteten Rufbereitschaften vergütet wurden. Eine gleich bleibende Höhe der Rufbereitschaftsvergütungen war nicht sichergestellt. Die erforderliche Konstanz fehlte.

Ein Anspruch auf Ableistung von Rufbereitschaften im bestimmten Umfang bestand nicht. Daran ändert die Tätigkeitsbeschreibung vom 12. November 1990 nichts, selbst wenn sie bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gültig gewesen sein sollte, was die Beklagte unter Angabe von Beweismitteln bestritten hat. Die Verpflichtung zur Ableistung von Rufbereitschaften ergab sich bereits aus § 3 Abschn. V Nr. 1 des Manteltarifvertrags für die Chemische Industrie vom 24. Juni 1992. Danach kann Rufbereitschaft verlangt werden, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Die Tätigkeitsbeschreibung dokumentierte, mit welchen Rufbereitschaften die Arbeitgeberin damals rechnete. Daraus lässt sich weder eine Beschränkung der tarifvertraglich geregelten Pflichten des Klägers noch die Einräumung individualrechtlicher Ansprüche herleiten. Obwohl in der Tätigkeitsbeschreibung vom 12. November 1990 unter der missverständlichen Überschrift „periodische Aufgaben“ von „Bereitschaftsdienst ... an Wochenenden und Feiertagen in 6 - 7 Wochen Abstand“ die Rede war, schwankte der Anfall von Rufbereitschaften deutlich. 1991 leistete der Kläger in fünf Kalendermonaten, 1992 in sechs Kalendermonaten und 1993 in drei Kalendermonaten keine Rufbereitschaften. Inwieweit der Kläger herangezogen wurde, hing vor allem von der Zahl der Arbeitnehmer ab, die für diese Aufgabe zur Verfügung standen. Im Schriftsatz vom



12. Dezember 2000 S. 3 hat der Kläger selbst darauf hingewiesen, dass der Bereitschaftsdienst auf „6 - 8 Mitarbeiter verteilt“ wurde.

Selbst wenn der Einsatzplan auch für den Kläger bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses jeweils für ein Jahr erstellt wurde, was die Beklagte ebenfalls unter Beweisannahme bestritten hat, war der Einsatzplan nicht unabänderlich. Die Beklagte konnte ihn auf Grund ihres Direktionsrechts jedenfalls veränderten Verhältnissen und Bedürfnissen anpassen. Zudem änderte die Erstellung von Einsatzplänen für ein Jahr nichts daran, dass sich der Anfall der Rufbereitschaften zumindest von Kalenderjahr zu Kalenderjahr deutlich unterschied. Eine mit dem Grundgehalt vergleichbare Regelmäßigkeit fehlt demnach.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91, 91a, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Rödter

Oberhofer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)