

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 8. Dezember 2015  
- 3 AZR 433/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:081215.U.3AZR433.14.0

I. Arbeitsgericht Trier

Urteil vom 20. August 2013  
- 2 Ca 1461/12 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 13. März 2014  
- 2 Sa 401/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Auslegung eines Versorgungsplans - versorgungsberechtigtes Einkommen - Berücksichtigungsfähigkeit einer tariflichen Zulage für Arbeit in der dritten Schicht

Bestimmungen:

BGB § 305c Abs. 2; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie in der zum 1. Januar 1997 in Kraft getretenen Fassung § 6 Nr. II Buchst. a

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 433/14  
2 Sa 401/13  
Landesarbeitsgericht  
Rheinland-Pfalz

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
8. Dezember 2015

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Trunsch und den ehrenamtlichen Richter Blömeke für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 13. März 2014 - 2 Sa 401/13 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Trier vom 20. August 2013 - 2 Ca 1461/12 - abgeändert, soweit die Beklagte für die Zeit vom 1. Dezember 2011 bis 28. Februar 2013 zur Zahlung von 1.892,40 Euro brutto Betriebsrente nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 7. März 2013 und für die Zeit ab 1. März 2013 zur Zahlung einer monatlichen Betriebsrente verurteilt worden ist, die über den monatlichen Betrag von 1.253,00 Euro hinausgeht.

Die Klage wird insoweit abgewiesen.

Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen. Die Kosten der ersten Instanz und der Berufung haben der Kläger zu 1/11 und die Beklagte zu 10/11 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe des bei der Berechnung der betrieblichen Altersrente des Klägers zugrunde zu legenden Einkommens. 1

Der im Jahr 1951 geborene Kläger war von Mai 1975 bis Ende November 2011 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte ihren Arbeitnehmern im Wege einer Gesamtzusage Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Versorgungsplan der T GmbH vom 1. Juli 1981 (im Folgenden Versorgungsplan) zugesagt. Der Versorgungsplan bestimmt in seinem Teil II ua.: 2

## **„5. Höhe der Versorgungsleistungen**

### **5.1 Versorgungsberechtigtes Einkommen**

Versorgungsberechtigtes Einkommen ist das durchschnittliche tariflich bzw. einzelvertraglich vereinbarte Bruttomonatsentgelt einschließlich der Betriebszugehörigkeitszulage während der letzten 36 Monate vor dem Monat des Eintritts des Versorgungsfalles.

Das versorgungsberechtigte Einkommen für Stundenlöhner und Teilzeitbeschäftigte errechnet sich nach der Formel

$$\begin{aligned} & \text{tariflich bzw. einzelvertraglich vereinbarter Stunden-} \\ & \text{lohn} \\ & \times \text{ vereinbarte Arbeitszeit pro Woche} \\ & \times 4,33 \end{aligned}$$

Überstundenentgelte, Mehrarbeitsvergütungen, Prämien, Gratifikationen, Jahressonderzahlungen und Sonderzahlungen, Funktions-Erschwerniszulagen, Bronzierzuschläge, Beihilfen, Mankogelder, Aufwandsentschädigungen, Zuschüsse usw. oder sonstige vorübergehende oder in ihrer Höhe schwankende Zuwendungen bleiben bei der Errechnung unberücksichtigt.

### **5.2 Invaliden- und Altersrente**

...

Der monatliche Anspruch auf Invalidenrente oder Altersrente errechnet sich wie folgt:

Zahl der Dienstjahre (maximal 35)

mal 0,45 % des versorgungsberechtigten Einkommens bis zur durchschnittlichen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung während der letzten 36 Monate vor dem Monat des Eintritts des Versorgungsfalles

sowie

mal 2 % des versorgungsberechtigten Einkommens, das die durchschnittliche monatliche Beitragsbemessungsgrenze während der letzten 36 Monate vor dem Monat des Eintritts des Versorgungsfalls übersteigt.“

Der Kläger arbeitete seit dem 1. März 2001 im zwischenzeitlich bei der  
Beklagten eingeführten Drei-Schicht-System. Dabei war er regelmäßig in jeder  
dritten Woche in der Nachtschicht tätig. Der Schichtplan wurde jeweils im No-

3

vember eines Jahres für das gesamte Folgejahr erstellt. Nach § 6 Nr. II Buchst. a des zum 1. Januar 1997 in Kraft getretenen und auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbaren Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie in seiner jeweils geltenden Fassung (im Folgenden MTV) erhielt der Kläger für die Arbeit in der dritten Schicht eine Zulage iHv. 40 % seines normalen Arbeitsentgelts iSd. § 2 Nr. 5 MTV.

Ende Dezember 2003 vereinbarte der Kläger mit der Beklagten Alters- 4  
teilzeit im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1. Dezember 2006 bis zum 31. Mai 2009 und einer Freistellungsphase vom 1. Juni 2009 bis zum 30. November 2011. § 11 Abs. 2 seines Altersteilzeitvertrags sieht vor, dass das versorgungsberechtigte Einkommen für die Zeitspanne der Altersteilzeit auf der Basis des letzten Einkommens unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeit einschließlich der bis zum Rentenbeginn angefallenen Tarifsteigerungen berechnet wird. Nach § 11 Abs. 3 des Altersteilzeitvertrags gilt für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung der „im persönlichen Arbeitsvertrag genannte Versorgungsplan“.

Die Beklagte gewährt dem Kläger seit dem 1. Dezember 2011 eine Al- 5  
tersrente. Diese belief sich auf monatlich 1.253,00 Euro brutto. Bei der Berechnung der Altersrente berücksichtigte die Beklagte die dem Kläger gezahlte tarifliche Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht nicht.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Zulage für seine 6  
regelmäßige Arbeit in der dritten Schicht sei in die Berechnung seines versorgungsberechtigten Einkommens nach Nr. 5.1 des Versorgungsplans einzubeziehen. Die Beklagte sei daher verpflichtet, ihm ab dem 1. Dezember 2011 eine um monatlich 126,16 Euro brutto höhere Ausgangsrente zu zahlen. Die Zulage gehöre zum tariflich vereinbarten Bruttomonatsentgelt iSv. Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans. Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans schließe ihre Berücksichtigung nicht aus. Die Zulage sei keine vorübergehende Zuwendung, da sie aufgrund des Drei-Schicht-Systems regelmäßig in jeder dritten Woche anfallt. Es liege auch keine in der Höhe schwankende Zuwendung vor, da die Arbeit in der dritten Schicht nach den tariflichen Bestimmungen immer mit 40 % des

normalen Arbeitsentgelts zu vergüten gewesen sei. Zumindest gehe eine Unklarheit im Versorgungsplan nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten.

Darüber hinaus habe die Beklagte die Einbeziehung der Zulage auch zugesichert. Bei der Unterzeichnung des Altersteilzeitvertrags habe die zuständige Sachbearbeiterin Frau M ihm mitgeteilt, die tarifliche Zulage sei auch bei der Berechnung seiner Altersrente zu berücksichtigen. Auch der ehemalige personalverantwortliche Manager T habe in einer von der Beklagten am „Schwarzen Brett“ ausgehängten E-Mail vom 17. Dezember 2002 bestätigt, dass regelmäßige Nachtzulagen aus einer Mehrschichtvereinbarung zum versorgungsberechtigten Einkommen gehörten, wenn sie in den letzten drei Jahren des Arbeitsverhältnisses angefallen seien.

7

Der Kläger hat - soweit in der Revision von Interesse - zuletzt sinngemäß beantragt,

8

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 1. Dezember 2011 bis 28. Februar 2013 1.892,40 Euro brutto Betriebsrente nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit ab 1. März 2013 über die von der Beklagten gezahlte Betriebsrente iHv. 1.253,00 Euro brutto hinaus weitere 126,16 Euro brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

9

Das Arbeitsgericht hat der Klage, die zunächst auch auf die Verurteilung der Beklagten zur künftigen Zahlung einer Betriebsrente iHv. 1.253,00 Euro brutto monatlich ab dem 1. März 2013 gerichtet war, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten, die sich zuletzt nur noch gegen ihre Verurteilung zur Zahlung einer um monatlich 126,16 Euro brutto höheren Altersrente richtete, zurückgewiesen. Zuvor hatten die Parteien den Rechtsstreit hinsichtlich der von der Beklagten für die Monate März 2013 bis Februar 2014 zu zahlenden Altersrente iHv. 1.253,00 Euro brutto monatlich übereinstimmend für erledigt erklärt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr

10

Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger erstrebt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Klage ist - soweit sie in die Revision gelangt ist - unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die dem Kläger gewährte tarifliche Zulage für die regelmäßige Arbeit in der dritten Schicht sei bei der Berechnung seines versorgungsberechtigten Einkommens zu berücksichtigen. Die Beklagte schuldet dem Kläger daher für die Zeit ab dem 1. Dezember 2011 keine um monatlich 126,16 Euro brutto höhere Betriebsrente. 11

I. Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Kläger sein Begehren nicht mit Erfolg auf Nr. 5.1 des Versorgungsplans stützen. Es bedarf keiner Entscheidung, ob die Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht nach § 6 Nr. II Buchst. a MTV bereits deshalb nicht in die Berechnung des versorgungsberechtigten Einkommens einzubeziehen ist, weil sie nicht zum tariflich vereinbarten Bruttomonatsentgelt iSv. Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans gehört. Denn jedenfalls bleibt die Zulage nach Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans bei der Berechnung des versorgungsberechtigten Einkommens unberücksichtigt. Zwar ist die Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht in Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans nicht ausdrücklich aufgeführt. Dies ist jedoch unerheblich. Wie die Formulierung der Regelung zeigt, ist die Aufzählung der dort genannten Vergütungsbestandteile nicht abschließend. Neben den ausdrücklich erwähnten Entgeltbestandteilen bleiben bei der Errechnung des versorgungsberechtigten Einkommens auch sonstige vorübergehende oder in ihrer Höhe schwankende Zuwendungen unberücksichtigt. Die tarifliche Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht ist eine in ihrer Höhe schwankende Zuwendung iSd. Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans. Dies ergibt die Auslegung des Versorgungsplans nach den für Gesamtzusagen und damit für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen (*vgl. etwa BAG 13. Januar 2015 - 3 AZR* 12

897/12 - Rn. 24). Daher kann sowohl unentschieden bleiben, ob - wie von der Beklagten erstmals in der Revision geltend gemacht - mit der Bezeichnung „Funktions-Erschwerniszulagen“ in Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans eigentlich „Funktionszulagen“ und „Erschwerniszulagen“ ausgenommen werden sollten, als auch, ob die Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht unter eine dieser Begrifflichkeiten fallen würde.

1. Die dem Kläger gezahlte tarifliche Zulage für seine Arbeit in der dritten Schicht ist eine „Zuwendung“ iSd. Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans. 13

Zwar wird im allgemeinen Sprachgebrauch unter einer „Zuwendung“ eine „[einmalige] finanzielle Unterstützung“ verstanden (vgl. *Duden Das Bedeutungswörterbuch 4. Aufl.*). Die konkrete Verwendung des Begriffs in Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans zeigt jedoch, dass damit auch Leistungen der Beklagten erfasst sind, die - wie die tarifliche Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht - als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung gezahlt werden. Der Begriff der Zuwendung ist mit den vorher aufgezählten nicht berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteilen, darunter zB auch Überstundenentgelte und Mehrarbeitsvergütungen, durch das Wort „sonstige“ verbunden. Auch diese Leistungen sind daher im Sprachgebrauch des Versorgungsplans entweder vorübergehende oder in der Höhe schwankende Zuwendungen. Damit erfasst der Begriff der Zuwendungen iSd. Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans nicht nur Zahlungen der Beklagten, die diese freiwillig und ohne Rücksicht auf die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeit erbringt. 14

2. Die tarifliche Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht ist auch „in ihrer Höhe schwankend“. Entgegen der Ansicht des Klägers steht dem nicht entgegen, dass die Entlohnung von Arbeit in der dritten Schicht nach § 6 Nr. II Buchst. a MTV immer mit 40 % des normalen Arbeitsentgelts iSd. § 2 Nr. 5 MTV zu erfolgen hat. Auch kommt es anders als vom Kläger angenommen nicht darauf an, ob die Zuwendung bezogen auf den Referenzzeitraum nach Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans von 36 Monaten in der Höhe schwankt. Für die Frage, ob eine Leistung der Beklagten in der Höhe schwankend ist, ist vielmehr entscheidend, ob diese in jedem Kalendermonat in derselben Höhe 15

gewährt wird. Dies ist bei der tariflichen Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht nicht der Fall.

a) Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans definiert nicht, wann eine Zuwendung als „in der Höhe schwankend“ anzusehen ist. Dem Gesamtzusammenhang der Bestimmung lässt sich allerdings entnehmen, dass für dieses Erfordernis darauf abzustellen ist, ob die Leistung der Beklagten in jedem Monat in gleichbleibender Höhe anfällt. 16

Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans führt beispielhaft als bei der Berechnung des versorgungsberechtigten Einkommens nicht berücksichtigungsfähige Leistungen die Jahressonderzahlungen an. Zwar kann - bezogen auf das Kalenderjahr - eine von der Beklagten jedes Jahr gewährte Sonderzahlung jeweils gleich hoch sein. Dennoch handelt es sich bei einer solchen stetigen jahresbezogenen Zahlung nach dem Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans zugrunde liegenden Verständnis um eine „sonstige ... in ihrer Höhe schwankende“ Leistung. Dies rechtfertigt sich alleine daraus, dass sie bezogen auf einen monatlichen Abrechnungszeitraum nicht in jedem Kalendermonat und damit nicht monatlich gleichbleibend hoch gewährt wird. 17

b) Die Regelung in Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans spricht ebenfalls dafür, dass die schwankende Höhe einer Zahlung bezogen auf den Kalendermonat zu bestimmen ist. Nach Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans ist versorgungsberechtigtes Einkommen das durchschnittliche tariflich bzw. einzelvertraglich vereinbarte Bruttomonatsentgelt. Der Wortbestandteil „Monatsentgelt“ lässt erkennen, dass auf den monatlichen Zahlungs- und Abrechnungszeitraum abzustellen ist (*zum Begriff „Bruttomonatsgehalt“ vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 22; 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 1 der Gründe*). Anhaltspunkte, dass im Rahmen von Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans ein abweichender Bezugszeitraum zugrunde zu legen sein soll, sind nicht ersichtlich. 18

c) Dieser Auslegung steht nicht entgegen, dass Nr. 5.1 Abs. 1 des Versorgungsplans auf ein im Referenzzeitraum von 36 Monaten durchschnittlich vereinbartes Bruttomonatsentgelt abstellt. Damit soll lediglich geregelt werden, wie mit Gehaltserhöhungen - seien sie allgemein oder infolge von Beförderungen - umzugehen ist. 19

d) Danach ist die an den Kläger gezahlte tarifliche Zulage für seine Arbeit in der dritten Schicht in der Höhe schwankend. Die Höhe der monatlich an den Kläger gezahlten Zulage hängt davon ab, wie die Schichten in einem Monat verteilt sind. Auch wenn die Arbeit in der Nacht entsprechend dem bei der Beklagten geltenden Schichtplan regelmäßig alle drei Wochen abgeleistet wurde, war die Höhe der dem Kläger gezahlten Zulagen nicht in jedem Monat gleich hoch, da bei einem Schichtsystem mit einem Dreiwochenrhythmus nicht in jedem Monat in gleichem Umfang Arbeit in der dritten Schicht und damit in der Nachtschicht anfallen kann. 20

3. Anders als vom Kläger angenommen gebietet der Zweck des Versorgungsplans kein anderes Ergebnis. In welchem Umfang mit einer für das Alter zugesagten betrieblichen Versorgung der bisherige Lebensstandard der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gesichert werden soll, 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 (*vgl. bereits BAG 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 3 a der Gründe*). 21

4. Aus der Entscheidung des Senats vom 17. Januar 1969 (- 3 AZR 10/68 -) kann der Kläger nichts Gegenteiliges ableiten. Anders als bei der vorliegend maßgebenden Regelung des Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans ließ sich aus der dort anwendbaren Versorgungsordnung nicht eindeutig entnehmen, ob Sonntags- und Feiertagszuschläge zu den ruhegeldfähigen Dienstbezügen gehörten. Nur aus diesem Grund hat der Senat daher angenommen, diese Zuschläge seien, wenn sie regelmäßig und im Voraus berechenbar anfie- 22

len, entsprechend dem Lebensstandardprinzip bei der Berechnung der Altersrente zu berücksichtigen.

5. Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg auf die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB berufen. Die Anwendung dieser Bestimmung kommt erst in Betracht, wenn nach Ausschöpfung aller Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel verbleibt (vgl. BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 964/08 - Rn. 36 mwN). Dies ist hier nicht der Fall. 23

II. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, die dem Kläger gewährte tarifliche Zulage für die regelmäßige Arbeit in der dritten Schicht deshalb bei der Berechnung seines versorgungsberechtigten Einkommens zu berücksichtigen, weil dem Kläger dies zugesagt worden sein soll. Der hierzu vom Kläger gehaltene Vortrag ist nicht schlüssig. Eine Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht war daher nicht geboten. 24

Der Vortrag des Klägers lässt nicht erkennen, dass die Sachbearbeiterin M eine rechtsverbindliche Erklärung abgegeben hat, nach der die Beklagte unabhängig von der sich aus den Regelungen des Versorgungsplans ergebenden Rechtslage das versorgungsberechtigte Einkommen unter Berücksichtigung der tariflichen Zulage für die dritte Schicht berechnen wird. Selbst wenn die Sachbearbeiterin dem Kläger bei Abschluss des Altersteilzeitvertrags mitgeteilt haben sollte, dass bei der Berechnung seiner Altersrente auch die Nachschichtzulage zu berücksichtigen sei, konnte der Kläger hieraus nicht entnehmen, dass die Beklagte ihm damit ohne Rücksicht auf die sich aus Nr. 5.1 Abs. 3 des Versorgungsplans ergebenden Vorgaben eine abweichende Berechnung seines versorgungsfähigen Einkommens zusichern wollte. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte konnte und durfte der Kläger die Äußerung vielmehr nur dahin verstehen, dass die Sachbearbeiterin - fälschlicherweise - davon ausging, die tarifliche Zulage für die Arbeit in der dritten Schicht sei nach Nr. 5.1 des Versorgungsplans in die Berechnung des versorgungsfähigen Einkommens einzubeziehen. Gleiches gilt für die E-Mail vom 17. Dezember 2002. Selbst wenn die Beklagte diese am „Schwarzen Brett“ ausgehängt haben sollte, konnte der Kläger aus ihr nur ableiten, die Beklagte nehme 25

- unzutreffenderweise - an, die regelmäßig anfallenden Zulagen für die Arbeit in der dritten Schicht seien auf der Grundlage von Nr. 5.1 des Versorgungsplans bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens zu berücksichtigen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91a, 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Soweit die Parteien in der Vorinstanz den Rechtsstreit hinsichtlich der von der Beklagten zu zahlenden Altersrente iHv. 1.253,00 Euro brutto monatlich übereinstimmend für erledigt erklärt haben, waren die Kosten der Beklagten aufzuerlegen, da der Kläger insoweit obsiegt hätte. 26

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Blömeke

H. Trunsch