
Datum: 11.03.2008
Gericht: Arbeitsgericht Mönchengladbach
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Ca 545/08
ECLI: ECLI:DE:ARBGMG:2008:0311.7CA545.08.00

Schlagworte: Auslegung einer Versorgungsordnung
Normen: ---
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
(Nicht-) Berücksichtigung von Zeiten unbezahlten Urlaubs sowie einer Jahressonderzahlung für die Ermittlung eines Betriebsrentenanspruches

Tenor:
Die Klage wird abgewiesen.
Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
Streitwert: 10.817,82 Euro.

T A T B E S T A N D

- Die Parteien streiten um die Höhe einer Betriebsrente. 1
- Die Parteien streiten um die Höhe einer Betriebsrente. 2
- Der Kläger war vom 15.11.1976 bis zum 30.11.2007 bei der Beklagten - zuletzt in Altersteilzeit - als AT-Angestellter beschäftigt und bezieht seit dem 1.12.2007 eine Betriebsrente in Höhe von 1.210,- EUR brutto. 3
- Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ist die Frage, ob die Beklagte zur Berechnung der Betriebsrente auch das regelmäßig an den Kläger gezahlte Weihnachtsgeld berücksichtigen muss und ob Zeiten einvernehmlicher unbezahlter Freistellung die Berechnungsgrundlage für den Betriebsrentenanspruch schmälern können. 4

Die der Betriebsrente zugrunde liegende Versorgungsordnung, auf die in vollem Umfang Bezug genommen wird (Bl. 9-14 d.A.), lautet auszugsweise:	5
"2.4.1 Pensionsfähiges Dienst Einkommen	6
Pensionsfähiges Dienst Einkommen ist das auf 5 DM oder nächsthöhere Vielfache aufgerundete monatliche Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt eines Zeitraumes von 36 aufeinander folgenden Monaten bezogen hat, in denen es am höchsten war.	7
Hat der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen, so wird als Arbeitsentgelt der Betrag zugrundegelegt, den der Arbeitnehmer ohne dieses Ereignis bezogen hätte.	8
(...)	9
2.4.2 Nicht pensionsfähiges Dienst Einkommen	10
Zum pensionsfähigen Dienst Einkommen gehören nicht	11
?Vergütungen für Bereitschaftsdienst und für nicht regelmäßige Dienstleistungen, wie Verdienst für unregelmäßige Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, es sei denn, diese Dienstleistungen werden im Rahmen der gesetzlich, tarifvertraglich oder betrieblich bestimmten regelmäßigen Arbeitszeit erbracht,	12
(...)	13
?Tantiemen, Gratifikationen, Weihnachtswendungen, Jahresabschlusszahlungen, erfolgsabhängige Vergütungen und ähnliche vertraglich oder freiwillig gezahlte Beträge,	14
(...)	15
?Beiträge der Gesellschaft zur Vermögensbildung.	16
In einer Regelungsabrede zwischen der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat, auf die Bezug genommen wird (Bl. 19 d.A.), heißt es:	17
"Das Jahresgehalt besteht aus 13 gleichen Teilen".	18
Der Kläger hatte im Jahr 2001 in unstreitigem Umfang unbezahlten Urlaub.	19
Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung der Betriebsrente berücksichtigt die Zahlung des 13. Gehalts nicht. Ferner ist bei der Berechnung das tatsächlich an den Kläger gezahlte Gehalt berücksichtigt worden, sodass der Zeitraum des unbezahlten Urlaubs sich in Bezug auf die Höhe der Betriebsrente mindernd ausgewirkt hat.	20
Mit seiner am 25.2.2008 beim Arbeitsgericht eingegangener und am 28.2.2008 zugestellten Klage begehrt der Kläger eine höhere Betriebsrente in rechnerisch unstreitiger Höhe. Die Parteien haben im Termin vom 11.3.2008 übereinstimmend eine Entscheidung des Vorsitzenden beantragt.	21
Der Kläger trägt vor, das 13. Gehalt sei aufgrund der Regelungsabrede in die Betriebsrentenberechnung einzubeziehen. Das 13. Gehalt sei keine Weihnachtswendung und damit auch nicht anspruchsmindernd zu berücksichtigen Auch müsse der unbezahlte Urlaub bei der Berechnung außer Betracht bleiben.	22

Der Kläger beantragt,	23
1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 832,14 EUR brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 2.1.2008 zu zahlen;	24
2. die Beklagte zu verurteilen, über den Zahlbetrag von 1210,- EUR brutto 277,38 EUR brutto jeweils am 1. eines Monats beginnend mit dem 1.3.2008 an den Kläger zu zahlen.	25
Die Beklagte beantragt,	26
die Klage abzuweisen.	27
Die Beklagte ist der Auffassung, die Rente sei anhand der Versorgungsordnung zutreffend berechnet worden.	28
Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschrift vom 11.3.2008 sowie auf die Klageschrift nebst Anlagen Bezug genommen.	29
E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E	30
Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet. Nachdem die Parteien eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragt hatten, konnte dieser gem. § 55 Abs. 3 ArbGG allein entscheiden.	31
I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für die Klage auf künftige Leistung im Sinne von § 257 ZPO, da die begehrte Leistung nicht von einer Gegenleistung abhängig ist (vgl. BAG, Urt. v. 20.1.2004 - 9 AZR 43/03, AP Nr 65 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).	32
II. Die Klage ist nicht begründet.	33
1. Die Beklagte hat die Zeit unbezahlten Urlaubs richtigerweise anspruchsmindernd berücksichtigt. Aus der Versorgungsordnung (2.4.1) ergibt sich zunächst, dass grundsätzlich nur "Arbeitsentgelt" an der Berechnung der Betriebsrente teilnimmt. In Zeiten unbezahlten Urlaubs wird aber - wie der Begriff schon deutlich macht - gerade nichts gezahlt und ist im vorliegenden Fall auch nichts gezahlt worden. Insofern besteht kein Ansatz, dem betriebsrentenfähigen Einkommen dasjenige hinzuzuzählen, was der Kläger verdient hätte, wenn er nicht unbezahlten Urlaub gehabt hätte.	34
Verstärkt wird dieses Ergebnis noch durch den nächsten Absatz der Regelung 2.4.1 der Versorgungsordnung. Denn dort sind bestimmte Ausnahmen von dem in der Versorgungsordnung zugrunde gelegten Grundsatz festgelegt, dass nur Zeiten mit gezahltem Arbeitsentgelt betriebsrentenfähig sind. Diese Ausnahmen beziehen sich allerdings ausnahmslos auf "unverschuldete Umstände". Die Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubs auf Initiative des Klägers stellt allerdings keinen unverschuldeten Umstand dar. Der einvernehmliche Verzicht auf die Arbeitsleistung und auf die Vergütung ist im strengen Sinne "vorsätzlich" und damit in jedem Fall schuldhaft, zumal im Termin vom 11.3.2008 unstrittig war, dass der unbezahlte Urlaub allein auf Umstände zurückzuführen war, die im privaten Bereich des Klägers lagen. Auch entspricht diese einvernehmliche Vorgehensweise dem allgemeinen Grundsatz des § 320 Abs. 1 S. 1 BGB. Nach der Versorgungsordnung konnte damit der streitgegenständliche Zeitraum nicht als betriebsrentenfähig berücksichtigt werden.	35
2. Auch das dem Kläger jährlich zustehende 13. Gehalt ist bei der Berechnung der Betriebsrente nicht zu berücksichtigen.	36

a) Aus den Regelungen, die unter 2.4. der Versorgungsordnung zusammengefasst sind, ergibt sich, dass zur Bildung eines Maßstabs für die Betriebsrente das regelmäßige Monatseinkommen des jeweiligen Arbeitnehmers herangezogen werden sollte. Ansonsten hätte man nicht explizit 36 Monate, sondern beispielsweise "ein Jahreseinkommen" oder "drei Jahreseinkommen" zum Maßstab genommen. Es sollte das "monatliche Arbeitsentgelt" den Maßstab bilden. In 2.4.2 ist darüber hinaus ausdrücklich geregelt, dass "Weihnachtszuwendungen" nicht pensionsfähig sein sollten. 37

Der Begriff der "Weihnachtszuwendung" ist nach Auffassung des Gerichts im vorliegenden Fall denkbar weit auszulegen und erfasst auch solche Zuwendungen, die gerade keine Gratifikation, sondern ein echtes 13. Gehalt darstellen. Denn nach der Regelung in der Versorgungsordnung kommt es in keiner Weise darauf an, ob die Zahlung freiwillig oder auf vertraglicher Grundlage gezahlt wurde. Ziffer 2.4.2 der Versorgungszusage erfasst sämtliche denkbaren Zwecke, die eine solche Zahlung verfolgen kann. Nicht umsonst benennt die Regelung nicht nur "Weihnachtszuwendungen", sondern auch "Jahresabschlusszahlungen" und "Gratifikationen". Ein 13. Gehalt im Sinne der Regelungsabrede lässt sich aber zwanglos sowohl unter den Begriff der "Weihnachtszuwendung" als auch unter den Begriff der "Jahresabschlusszahlung" subsumieren. Es kommt auch nicht darauf an, ob es sich um eine regelmäßige oder unregelmäßige Zahlung handelt. Denn auch Beiträge zur Vermögensbildung, also vermögenswirksame Leistungen, sind nicht betriebsrentensteigernd zu berücksichtigen, obwohl es sich dabei zweifellos um regelmäßige Zahlungen handelt. 38

Folglich ist schon aus diesem Grund die Klage auch hinsichtlich der Berücksichtigung des 13. Gehalts unbegründet. 39

b) Darüber hinaus ist die Klage auch deswegen abzuweisen, weil sich der Kläger auf die Regelungsabrede im vorliegenden Fall nicht zu berufen vermag. Denn eine Regelungsabrede ist eine grundsätzlich formlose Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Diese ist nicht geeignet, zur Auslegung der Versorgungsordnung herangezogen zu werden. Ansatzpunkt für eine derartige Auslegung wäre allenfalls die vertragliche Regelung der Parteien selbst, auf die sich der Kläger allerdings nicht berufen hat. 40

c) Darüber hinaus würde eine andere Interpretation der Versorgungsordnung im Zusammenhang mit der Regelungsabrede zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern führen. Denn die vom Kläger angestrebte Interpretation würde dazu führen, dass das monatliche Entgelt von AT-Angestellten mit 13/12 bei der Betriebsrentenberechnung berücksichtigt würde, das von anderen Arbeitnehmern nur mit 12/12. Unabhängig von der Frage der Zulässigkeit einer solch unterschiedlichen Behandlung ist der Versorgungsordnung der Wille hierzu nicht zu entnehmen. Im Gegenteil verfolgt diese durch die bereits zitierten Regelungen erkennbar den Zweck, ein bereinigtes Einkommen, das von sämtlichen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen unabhängig ist, zugrunde zu legen. Nach dem in der Versorgungsordnung zum Ausdruck gekommenen Willen sollte somit lediglich das monatliche Grundgehalt betriebsrentenfähig sein. Dem Zusammenhang der Versorgungsordnung ist der Gedanke fremd, dass bestimmte Arbeitnehmer andere Entgeltbestandteile zur Grundlage der Berechnung der Betriebsrente einbringen können als die übrige Belegschaft. Dies nämlich sollten die Regelungen der Versorgungsordnung gerade verhindern. Dementsprechend konnte das 13. Gehalt keine Berücksichtigung bei der Rentenberechnung finden. 41

Die Beklagte hat die Betriebsrente des Klägers somit zutreffend berechnet, sodass die Klage abzuweisen war. 42

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO. Die gem. § 61 Abs. 1 ArbGG erforderliche Entscheidung über den Streitwert ergibt sich aus § 3 ZPO in Anlehnung an § 5. Abs. 3 GKG. Es war neben dem bezifferten Betrag der 36-fache Unterschiedsbetrag der monatlichen Leistung (277,38 EUR) in Ansatz zu bringen.

Rechtsmittelbelehrung	44
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei	45
B e r u f u n g	46
eingelegt werden.	47
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	48
Die Berufung muss	49
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	50
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.	51
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	52
Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.	53
*Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	54
gez.E.	55