



Stellet  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn L. S., C. str. 36, I.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigter:** Rechtsanwalt T. H.-X.,  
E. str. 6, E.,

**g e g e n**

die J. Deutsche J. bank AG, vertreten durch die Vorstände Dr. N.  
X., Dr. E. H. und D. N., X.-C.-Str. 1, E.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte L. & W.,  
T. str. 21, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Peitz und den ehrenamtlichen Richter  
Hartmann

**für R e c h t erkannt:**

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.10.2015 – AZ: 1 Ca 4113/15 – teilweise abgeändert.**

**Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes, von September 2026 bis Februar 2027, Versorgungsbezüge in Höhe von monatlich EUR 4.922,83 zu zahlen.**

- II. Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 90% und die Beklagte zu 10% zu tragen.
- IV. Die Revision wird für den Kläger zugelassen. Soweit die Beklagte unterlegen ist, erfolgt keine Zulassung der Revision.

### T a t b e s t a n d:

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente.

Der am 23.08.1961 geborene Kläger war vom 01.06.1990 bis zum 30.04.2013 bei der Beklagten – einer überregional tätigen Bank – beschäftigt.

Die Beklagte erteilte ihren Mitarbeitern Versorgungszusagen auf Basis der zum Erteilungszeitpunkt gültigen Versorgungsordnung. Der Kläger erhielt eine Zusage auf Basis der zum damaligen Zeitpunkt geltenden Versorgungsordnung vom 26.03.1979 (VO 79), die u.a. folgende Regelungen beinhaltet:

„...

*II. Leistungsarten*

...

*Ruhegeld in der Form von  
Altersrente oder  
vorzeitiger Altersrente oder  
Invalidenrente*

*und*

...

*VI. Höhe des Ruhegeldes*

*1. Die Altersrente beträgt 0,7% des rentenfähigen Arbeitsverdienstes (Abschnitt X) für jedes abgeleistete rentenfähige Dienstjahr (Abschnitt IX Absatz 1), höchstens jedoch 21% des rentenfähigen Arbeitsverdienstes.*

*2. Für den Teil des rentenfähigen Arbeitsverdienstes, der die im Feststellungszeitpunkt (Abschnitt X Absatz 3) gültige Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter (§ 112 Absatz 2 AVG, § 1385 Absatz 2 RVO) übersteigt, werden die im Absatz 1 genannten Prozentsätze verdreifacht.*

...

*5. Hat der Betriebsangehörige vor seinem Ausscheiden eine anrechenbare Dienstzeit von mindestens zehn Jahren abgeleistet, beträgt das monatliche Ruhegeld zunächst 100% des letzten festen Monatsgehaltens, und zwar bei weniger als zwanzig Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von drei Monaten und bei mindestens zwanzig Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von sechs Monaten.*

...

#### *X. Rentenfähiger Arbeitsverdienst*

*1. Rentenfähig ist das feste monatliche Grundgehalt zuzüglich der von der Bank für rentenfähig erklärten Zulagen zum Feststellungszeitpunkt.*

...

*3. Feststellungszeitpunkt für den rentenfähigen Arbeitsverdienst ist das Entstehen des Anspruchs, spätestens die Vollendung des 65. Lebensjahres. ...*

...

#### *XIII. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

*1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß ein Anspruch nach dieser Versorgungsordnung entstanden ist, so bleibt die Anwartschaft nach Maßgabe des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung mit den dort festgelegten Mindestansprüchen aufrechterhalten. ...*

...

#### *XVIII. Besitzstand*

*1. Die Leistungen nach dieser Versorgungsordnung dürfen die Leistungen aufgrund der bisherigen Versorgungsordnung nicht unterschreiten.*

...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die vom Kläger überreichte Anlage K 3 Bezug genommen.

Mit einem an alle Mitarbeiter gerichteten Schreiben vom 08.04.1994 informierte die Beklagte darüber, dass die VO 79 für nach dem 30.06.1994 eintretende Mitarbeiter geschlossen werde. Sie wies zur Begründung darauf hin, dass sich über einen Betrachtungszeitraum von 30 Jahren die derzeitige Aktiven-/Rentnerrelation von 3,1 : 1 auf 1,2:1 verschlechtern und der betriebliche Gesamtaufwand für die Altersversorgung um rund 50% ansteigen würde. Außerdem liege die materielle Versorgung deutlich über dem Durchschnitt vergleichbarer Versorgungsregelungen großer Banken. Der Vorstand habe daher beschlossen, eine Neuordnung des Versorgungswerks vorzunehmen. Wegen des genauen Inhalts dieses Schreibens wird auf die vom Kläger überreichte Anlage K 4 verwiesen.

Später schloss die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung 1994“ (VO 94), die rückwirkend zum 01.07.1994 in Kraft trat. Diese beinhaltete einen Versorgungsplan A, der die Grundversorgung regelte, und einen Versorgungsplan B mit einer Zusatzversorgung. Auszugsweise lautete die VO 94 – in der Fassung vom 10.10.2002 – wie folgt:

*„Präambel*

...

*Vorstand und Gesamtbetriebsrat der Bank haben einvernehmlich beschlossen, für die künftig ab 01.07.1994 neu eintretenden Mitarbeiter eine neue Versorgungsregelung, die VERSORGUNGSORDNUNG 1994, in Kraft zu setzen.*

...

*VERSORGUNGSPLAN A: Grundversorgung*

*§ 1*

*Kreis der Versorgungsberechtigten*

- (1) Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter, der ab dem 01.07.1994 ein Arbeitsverhältnis zu unserer Bank begonnen hat oder zu einem späteren Zeitpunkt beginnt, erwirbt mit dem Tage seines Eintritts in die Bank, frühestens jedoch mit Vollendung des 20. Lebensjahres (Aufnahmealter), eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.*

...

*§ 2*

*Versorgungsleistungen*

...

- (2) Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 4), dem maßgebenden Eckwert (§ 10 Abs. 2) und dem Verhältnis des ruhegeldfähigen Entgelts zu der maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (persönlicher Vomhundertsatz).

...

## § 5

### Ruhegeldfähiges Entgelt

- (1) Als ruhegeldfähiges Entgelt gilt der monatliche Durchschnitt der Bruttobezüge, die der Mitarbeiter gemäß Anstellungsvertrag von der Bank in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden (§ 13) regelmäßig bezogen hat. Bei den Bruttobezügen werden die tarifvertraglich bzw. vertraglich fixierten Monatsgrundgehälter berücksichtigt.

Das maximal ruhegeldfähige Entgelt ist auf die gemäß § 10 Abs. 2 Satz 3 maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

- (2) ...

- (3) Bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Entgelts bleiben weitere Vergütungsbestandteile, bspw. übertarifliche und sonstige nicht ruhegeldfähige Zulagen, Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen, Erfolgsbeteiligungen, über zwölfmal hinausgezahlte Monatsbezüge, die tarifliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Teuerungszulagen, Jubiläumsgaben, Weihnachtsgeld, Erholungsbeihilfen, Jahresabschlussgratifikationen, sonstige Sachbezüge, geldwerte Vorteile aller Art, pauschalierte Aufwandsvergütungen sowie sonstige außerordentliche bzw. vergleichbare Zuwendungen unberücksichtigt.

...

## § 10

### Höhe der Alters-, vorgezogenen Alters- und der Erwerbsminderungsrente

- (1) Die monatliche Altersrente, vorgezogene Altersrente bzw. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente berechnet sich aus
- a) dem Steigerungsbetrag (Eckwert)

- b) dem Verhältnis des ruhegeldfähigen Entgelts zu der maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland (persönlicher Vomhundertsatz) und
- c) der Anzahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre gemäß § 4.

(2) Der Steigerungsbetrag (Eckwert) beträgt für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr 22,50 EUR.

Bei einem mit der maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze identischen ruhegeldfähigen Entgelt beträgt der persönliche Vomhundertsatz 1, bei einem hiervon abweichenden ruhegeldfähigen Entgelt vermindert sich der persönliche Vomhundertsatz entsprechend.

...

#### *VERSORGUNGSPLAN B: Zusatzversorgung*

##### *§ 1*

##### *Kreis der Versorgungsberechtigten*

*Alle Mitarbeiter, die*

- nach Maßgabe des Versorgungsplanes A versorgungsberechtigt sind und
- deren Brutto-Jahresgesamtbezüge gemäß § 3 Abs. (2) in mindestens zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren während der anrechnungsfähigen Dienstzeit die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland übersteigen oder deren Brutto-Jahresgesamtbezüge gemäß § 3 Abs. 2 im Kalenderjahr des Beginns des Arbeitsverhältnisses die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland um mindestens 10% übersteigen

*werden in diesen Versorgungsplan B aufgenommen und erhalten ab dem Kalenderjahr der Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen zusätzliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Versorgungsplanes B.*

...

### § 3

#### *Rentenfähiges Entgelt*

- (1) *Als rentenfähiges Entgelt gilt der Teil der Brutto-Jahresgesamtbezüge, der die im jeweiligen Kalenderjahr gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. ...*
- (2) *Als Brutto-Jahresgesamtbezüge gelten die Summe der im Kalenderjahr bezogenen Monatsgrundgehälter (13 mal) und der monatlichen Zulagen zzgl. variablen Vergütung, der Gehaltsumwandlungsbeträge für Direktversicherungen, Deferred Compensation, Pensionskasse, BVV, u.a., sofern diese Umwandlungen aus dem Monatsgrundgehalt, 13. Monatsgrundgehalt oder der variablen Vergütung resultieren sowie des von der J. nach objektiven Maßstäben ermittelten geldwerten Vorteils aus der Zurverfügungstellung eines Firmen-/Dienstwagens. ...*

### § 4

#### *Höhe der Alters-, vorgezogenen Alters- und der Erwerbsminderungsrente*

- (1) *Die monatliche Altersrente ... ergibt sich aus der Summe der ab Aufnahme in diesen Versorgungsplan B erworbenen Rentenbausteine.*
- (2) *Die Höhe eines Rentenbausteins ergibt sich*
  - a) *dem Versorgungsbeitrag und*
  - b) *dem Verrentungsfaktor zum jeweiligen Versorgungsalter gemäß der Verrentungstabelle im Anhang.*
- (3) *Der Versorgungsbeitrag beträgt 13% des rentenfähigen Entgelts.*
- (4) *Der Versorgungsbeitrag ergibt durch Multiplikation mit dem zum jeweiligen Versorgungsalter maßgebenden Verrentungsfaktor gemäß der in der Anlage enthaltenen Verrentungstabelle den Rentenbaustein ... Das Versorgungsalter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr des Mitarbeiters.*

...“

Wegen weiterer Einzelheiten der VO 94 (in der Fassung vom 10.10.2002) einschließlich der Verrentungstabelle wird auf die Anlage K 5 Bezug genommen.

Der Kläger erhielt zunächst ein monatliches Grundgehalt, ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts und eine Abschlussgratifikation. Auf die Abschlussgratifikation wurde seit April 1996 eine monatliche Vorauszahlung in Höhe von zunächst 625,- DM geleistet. Im Jahr 2000 führte die Beklagte unter Beteiligung des Betriebsrats eine Gehaltsstrukturreform durch. Die bisherige Abschlussgratifikation wurde zum Ende des Geschäftsjahres 1999/2000 abgeschafft und letztmalig im März 2000 ausgezahlt. Statt des bisherigen Weihnachtsgeldes in Höhe von 50% des Festgehalts wurde ein volles 13. Monatsgehalt zugesagt. Des Weiteren wurde ab dem 01.04.2000 eine monatliche Zulage gezahlt. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer variablen Erfolgsvergütung geschlossen. Beginnend mit dem Monat März 2002 wurde dem Kläger jährlich diese Erfolgsvergütung in unterschiedlicher Höhe ausgezahlt.

Mit Schreiben vom 13.03.2000 informierte die Beklagte den Kläger darüber, dass sich sein monatliches Bruttogehalt gemäß dem neuen Vergütungssystem der Beklagten im Jahr 2000 wie folgt zusammensetzt:

<i>„Monatliches Grundgehalt</i>	<i>Monatliche Zulage</i>	<i>Monatliches Fixgehalt</i>
<i>(rückwirkend ab 1. Januar 2000)</i>	<i>(ab 1. April 2000)</i>	<i>(ab 1. April 2000)</i>
<i>DM 8.700,00</i>	<i>DM 1.372,00</i>	<i>DM 10.072,00</i>

*... Sofern Ihnen Leistungen entsprechend der Versorgungsordnung 1979 zugesagt wurden, ist die Abschlußgratifikation und die monatliche Zulage nicht betriebsrentenfähig.“*

Im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger jährlich in entsprechender Weise über eine Neufestsetzung von Grundgehalt und Zulage informiert. Dies war immer mit dem Hinweis verbunden, dass die monatliche Zulage für die VO 79 nicht betriebsrentenfähig sei. Zum Zeitpunkt seines Ausscheidens im Monat April 2013 betragen das Grundgehalt 5.805,00 EUR brutto und die monatliche Zulage 890,00 EUR brutto.

Mit der Berechnung der Betriebsrenten ihrer Mitarbeiter beauftragte die Beklagte die U. X. GmbH. Zur Erfüllung dieses Auftrags stellte die Beklagte dem Dienstleister eine Übersichtstabelle hinsichtlich der Gehaltsbestandteile zur Verfügung. Die aus Sicht der Beklagten jeweils rentenfähigen Gehaltsbestandteile sind in der Tabelle geordnet nach den einzelnen Versorgungsordnungen mit einem Kreuz versehen. Die dem Kläger gewährte monatliche Zulage wird dort als „mtl. Zulage AT“ bezeichnet und unter der Lohnart-Nr. 2085 geführt. In einer älteren Fassung



vom 21.11.2014 befindet sich hinsichtlich der Bezeichnung „mtl. Zulage AT“ der Klammerzusatz „Gratifikation“. Die Zulage ist bezüglich der VO 79 nicht als rentenfähig angekreuzt worden. Hinsichtlich des weiteren Inhalts der Übersichtstabellen mit Stand 30.07.2015 und 21.11.2014 wird auf die Anlagen KV 2 bzw. KV 4 Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 20.03.2013 erteilte die Beklagte dem Kläger die Auskunft, ihm stehe eine monatliche Altersrente in Höhe von EUR 897,91 brutto sowie für die ersten sechs Monate ein erhöhtes Ruhegeld in Höhe von EUR 4.268,42 brutto zu. Hinsichtlich der Zusammensetzung dieser Beträge wird auf die Berechnung des von der Beklagten beauftragten Dienstleisters U. X. vom 04.03.2013 (Anlage KV 1) verwiesen.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe bei der Berechnung der Betriebsrente zu Unrecht lediglich die VO 79 zugrunde gelegt. Ab dem 01.07.1994 müsse die VO 94 zur Anwendung kommen. Soweit den Mitarbeitern, die vor dem 01.07.1994 in die Bank eingetreten seien, Bestandsschutz gewährt worden sei, habe dies allein einer Besser-, nicht aber einer Schlechterstellung gedient. Hiernach errechne sich für ihn – ohne Kürzung für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses – eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 2.123,62 EUR. Wegen der Einzelheiten wird auf die vom Kläger als Anlage K 6 überreichte Berechnung Bezug genommen.

Darüber hinaus hat er vorgetragen, die Beklagte hätte sicherstellen müssen, dass die unter die VO 79 fallenden Mitarbeiter gegenüber anderen Versorgungsregelungen der Bank nicht schlechter gestellt würden. Demgemäß habe der Betriebsrat der Gehaltsstrukturänderung 2000 ausweislich eines Protokolls zur Betriebsversammlung vom 21.05.2007 (Anlage K 8) nur unter der Prämisse zugestimmt, dass die Werthaltigkeit der VO 79 erhalten bleibe. Das sei aber nicht eingehalten worden. Stattdessen habe die Beklagte Gehaltserhöhungen in die Zulage und in die variable Vergütung verschoben und nur noch in Ausnahmefällen das Festgehalt erhöht. Hierdurch habe sie bewusst die Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung abgeschmolzen.

Weiter hat der Kläger behauptet, die Beklagte habe für andere Mitarbeiter auch variable Vergütungen und Zulagen, wie auch er sie bekommen habe, bei der betrieblichen Altersversorgung herangezogen. Da er nicht über nähere Informationen verfüge, stehe ihm diesbezüglich ein Auskunftsanspruch zu. Nur auf Grundlage dieser Informationen könne er aus Gründen der Gleichbehandlung eine Einbeziehung seiner variablen Vergütung in die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung verlangen. Bei Einbeziehung der Zulage errechne sich für ihn nach der VO 79 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 1.326,28 EUR brutto. Auch sei zu berücksichtigen, dass die durchschnittliche variable Vergütung in den

Jahren 1991 bis 1999 16.874,44 EUR und in den Jahren 2000 bis 2013 28.597,00 EUR betragen habe. Es ergebe sich daraus einer Verschiebung der Festvergütung in die variable Vergütung von durchschnittlich 11.722,56 EUR. Rechne man dies auf den einzelnen Monat um, so hätte sich für das Festgehalt eine Erhöhung in Höhe von 976,88 EUR ergeben, woraus sich eine weitere Rentensteigerung um einen Betrag in Höhe von 470,19 EUR errechne.

Schließlich hat der Kläger die Ansicht vertreten, für die ersten sechs Monate seines Ruhestandes stehe ihm ein erhöhtes Ruhegeld in Höhe von 6.695,00 EUR brutto zu. Die Zulage sei jedenfalls bei der Berechnung der Zahlung in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nach der VO 79 einzubeziehen. Eine zeitratierliche Kürzung sei nicht sachgerecht. Anspruchsvoraussetzung sei allein eine Tätigkeit von zwanzig Jahren für das Unternehmen.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab März 2027 eine betriebliche Altersrente in Höhe von monatlich 2.123,62 Euro zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes, von September 2026 bis Februar 2027, Versorgungsbezüge in Höhe von monatlich 6.695,00 Euro zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, ihm Auskunft darüber zu erteilen, ob und in welchem Umfang sie bei Mitarbeitern, für die die Versorgungsordnung vom 26.03.1979 Anwendung findet, bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung variable Vergütungsbestandteile und Zulagen mit einbezogen hat;**
- 4. erforderlichenfalls die Beklagte zu verpflichten, die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Angaben an Eides statt zu versichern.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die VO 94 finde keine Anwendung. Der Kläger falle als vor dem 01.07.1994 eingestellter Mitarbeiter nicht unter den An-

wendungsbereich der VO 94. Die dem Kläger nach der VO 79 zustehende Betriebsrente sei mit 897,91 EUR zutreffend errechnet. Sie hat behauptet, sie lege bei Mitarbeitern, die unter die VO 79 fielen, nur das Grundgehalt und die für rentenfähig erklärten Zulagen zugrunde. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz scheidet daher aus. Es sei keine bewusste Abschmelzung der Betriebsrenten infolge der Gehaltsstrukturreform erfolgt. Immerhin sei das Grundgehalt des Klägers im Laufe seiner Beschäftigungszeit um mehr als 30% angestiegen. Auch das erhöhte Ruhegeld für die ersten sechs Monate des Ruhestandes sei ohne die Zulage zu berechnen. Die Berechnung des rentenfähigen Arbeitsverdienstes erfolge einheitlich nach der Bestimmung in Ziffer X.1. Der Anspruch sei wegen des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitratierlich zu kürzen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 23.10.2015 abgewiesen. Die Anträge zu 1. und 2. seien unzulässig, da es ungewiss sei, ob und in welcher Form der Kläger Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung im Jahr 2027 habe. Gegen dieses Urteil, welches ihm am 11.11.2015 zugestellt worden ist, hat der Kläger mit einem am 11.12.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 11.02.2016 – am 11.02.2016 schriftsätzlich begründet.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe bei der Verneinung des Feststellungsinteresses nicht ausreichend berücksichtigt, dass er seine Ansprüche bereits erdiene habe. Zu den Voraussetzungen eines möglichen Eingriffs in bereits erdiente Ansprüche habe die Beklagte aber nichts vorgetragen, so dass bei richtiger rechtlicher Würdigung das Feststellungsinteresse hätte bejaht werden müssen. Er vertritt die Ansicht, für die Zeit ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der VO 94 stünden ihm Ansprüche nach dieser Versorgungsordnung zu. Mitarbeiter, die bereits vor 1994 in das Unternehmen eingetreten seien, hätten nicht aus der VO 94 herausgenommen werden dürfen, denn dann würden sie gegenüber später eingetretenen Mitarbeitern ungerechtfertigt benachteiligt. Ein sachlicher Grund für eine Differenzierung sei nicht gegeben. Das Interesse der Beklagten an einer besseren Kalkulierbarkeit wäre auch dann gewahrt worden, wenn die bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer im Sinne einer Günstigkeitsregelung nicht generell von der VO 94 ausgeschlossen worden wären. Der Kläger beruft sich auf ein Urteil des BAG vom 19.07.2016 – AZ. 3 AZR 134/15 –. Danach sei ein Ausschuss der Arbeitnehmer mit einer individualvertraglichen Zusage aus dem Anwendungsbereich einer Betriebsvereinbarung nur dann gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien davon hätten ausgehen können, dass diese Arbeitnehmer im Versorgungsfall eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhielten. Das

sei hier nicht der Fall gewesen, wie man am Beispiel des Klägers sehe. Arbeitnehmer, deren Festvergütung zumindest zeitweise oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gelegen hätten, stünden sich nach der VO 94 dann deutlich besser, wenn am Ende der Beschäftigungszeit das Gehalt nicht mehr oder nur noch knapp oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liege. Eine Ungleichbehandlung sei auch nicht nach dem sog. Stichtagsprinzip gerechtfertigt. Für den Ausschluss von Mitarbeitern aus dem Anwendungsbereich einer neuen Betriebsvereinbarung bedürfe es weiterer Rechtfertigungsgründe als nur der zeitlichen Komponente. Insoweit sei zu bedenken, dass es sich hier um einen atypischen Fall handle. In der Regel würden ehemals günstige Regelungen für später eintretende Arbeitnehmer verschlechtert. Dies sei gerechtfertigt, weil diese Mitarbeiter keinen Bestandsschutz hätten. Für die hier vorliegende umgekehrte Konstellation bedürfte eine Ungleichbehandlung durch das Stichtagsprinzip aber eines sachlichen Grundes. Rein vorsorglich sei darauf hinzuweisen, dass die Beklagte spätestens mit Einführung der Gehaltsstrukturreform allen Mitarbeitern Zugang zur VO 94 hätte verschaffen müssen, um eine dauerhafte Schlechterstellung der bereits vor dem 01.07.1994 beschäftigten Arbeitnehmer zu verhindern.

Weiter ist der Kläger der Ansicht, nach dem Günstigkeitsprinzip fänden beide Versorgungsordnungen Anwendung. Selbst wenn aber nur die VO 79 anwendbar wäre, so müsse die Zulage einbezogen werden. Da mit dieser Zulage kein bestimmter Zweck verfolgt worden sei, habe diese nicht einfach aus der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen werden dürfen. Andernfalls stünden Mitarbeiter mit einem höheren Grundgehalt besser als Arbeitnehmer, deren Festgehalt ebenso hoch ist, sich aber aus einem Grundgehalt und einer Zulage zusammensetze. Mit der Einführung der Zulage im Jahr 2000, bei der es sich um einen gänzlich neuen Vergütungsbestandteil gehandelt habe, sei ein Teil des Gehalts nicht mehr betriebsrentenfest gewesen. Gleiches sei dadurch bewirkt worden, dass statt eines Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehalts ein volles 13. Gehalt eingeführt worden sei. Die Abschlussgratifikation sei durch die Erfolgsvergütung ersetzt worden. In der Folge sei die Zulage überproportional angehoben worden. Bei den Gehaltssteigerungen müsse man berücksichtigen, dass diese nicht ausschließlich zum Ausgleich für erhöhte Lebenshaltungskosten, sondern auch infolge der Übernahme neuer Aufgabenbereiche, höherer Seniorität etc. erfolgten. Insoweit behauptet er, der Anstieg von einem Festgehalt in Höhe von DM 8.250,- im Jahr 1999 auf DM 8.700,- (zuzüglich einer Zulage in Höhe von DM 1.372,-) im Jahr 2000 sei auf einen Wechsel von der Niederlassung Norddeutschland in den Bereich Private Equity im Februar 1999 zurückzuführen gewesen. Dort habe es ein deutlich höheres Gehaltsniveau gegeben. Die Anpassung hieran sei dann im Jahr 2000 erfolgt, da unterjährige Anhebungen nicht üblich gewesen seien.

Bezüglich des erhöhten Ruhegeldes in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses vertritt der Kläger die Ansicht, hier ergebe bereits die Auslegung der VO 79, dass insoweit die Zulage eingerechnet werden müsse.

An der ursprünglichen Behauptung, bei Mitarbeitern, die unter die VO 79 fielen, seien vielfach Zulagen zur Berechnung des rentenfähigen Einkommens mit einbezogen worden, hält der Kläger nicht mehr fest. Die Anträge zu 3. und 4. hat er dementsprechend mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommen.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.10.2015  
– AZ: 1 Ca 4113/15 – abzuändern und**

- 1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab März 2027 eine betriebliche Altersrente in Höhe von monatlich 2.123,62 Euro zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes, von September 2026 bis Februar 2027, Versorgungsbezüge in Höhe von monatlich 6.695,00 Euro zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Die Beklagte ist der Ansicht, die VO 94 finde keine Anwendung. Differenzierungen in Versorgungsordnungen nach dem Zeitpunkt des Eintritts in das Unternehmen in der Form von Stichtagsregelungen seien üblich und zulässig, sofern sich die Wahl des Zeitpunktes am Sachverhalt orientiere und die Interessenlage der Betroffenen angemessen berücksichtige. Hier sei die Wahl des Stichtags sachlich gerechtfertigt, da er mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung übereinstimme. Mit der Neuregelung sei die Absicht verbunden worden, den Gesamtaufwand für die betriebliche Altersversorgung zu verringern. Zudem habe der Versorgungsumfang besser kalkuliert und gesteuert werden sollen. Das Versorgungssystem sei aus diesem Grund von einer endgehaltsbezogenen Berechnung zu einem Eckwert- sowie Bausteinsystem umgestellt und ein Maximalver-

sorgungsbetrag durch eine Obergrenze des versorgungsfähigen Entgelts eingeführt worden. Durch dieses neue System sei gewährleistet, dass der geplante Umfang nicht – wie bei endgehaltsabhängigen Versorgungsen – überstiegen werde. Eine Nachfinanzierung werde durch ein solches Rentenbausystem verhindert. Diese Neuregelung habe aber nur für neu eintretende Mitarbeiter umgesetzt werden können, da bei diesen die Problematik der Beachtung der Besitzstandswahrung nicht bestanden habe, die eine uneingeschränkte Anwendung des Versorgungssystems für vor dem 01.07.1994 eingetretene Mitarbeiter nicht zugelassen hätte. Selbst wenn aber – was nicht der Fall gewesen sei – eine Verbesserung der Versorgung für Neueintritte beabsichtigt gewesen wäre, würde dies nicht zu einer Unwirksamkeit der Stichtagsklausel führen. Auch ein solches Ziel sei wirksam und rechtfertige eine Stichtagsregelung.

Weiter vertritt die Beklagte die Auffassung, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.07.2016 sei nicht einschlägig. Anders als bei dem vom BAG beurteilten Sachverhalt habe sie nicht Arbeitnehmer, die grundsätzlich in den Anwendungsbereich der neuen Betriebsvereinbarung fielen, ausgeschlossen, weil sie bereits über eine individualvertragliche Zusage verfügten. Stattdessen enthalte die VO 94 ein Stichtagsprinzip, mit der Folge, dass die Mitarbeiter, die vor dem Stichtag eingestellt worden seien, gar nicht unter den Anwendungsbereich der VO 94 fielen.

Zur Gehaltsstrukturreform im Jahr 2000 trägt die Beklagte Folgendes vor: Die monatliche Zulage habe die Abschlussgratifikation abgelöst. Dies lasse sich dem Zeitablauf entnehmen, denn die Abschlussgratifikation sei – insoweit unstrittig – mit Ablauf des Geschäftsjahres 1999/2000 (zum 31.03.2000) letztmalig gezahlt und die Zulage im unmittelbaren Anschluss erstmalig geleistet worden. Hingegen sei die erste Betriebsvereinbarung zur variablen Erfolgsvergütung – ebenfalls unstrittig – erst ca. ein Jahr später geschlossen worden. Entgegen der Ansicht des Klägers könne demnach die Erfolgsvergütung nicht die „Nachfolgerin“ der Abschlussgratifikation darstellen. Dies werde auch durch den Klammerzusatz „Gratifikation“ in der Übersicht der rentenfähigen Gehaltsbestandteile mit Stand „21.11.2014“ bestätigt.

Die Beklagte trägt vor, eine Verschiebung von Gehaltserhöhungen sei nicht erfolgt. Dies zeige sich daran, dass das monatliche Grundgehalt in der Zeit vom 01.04.2000 bis zum 01.07.2011 immerhin um 30,51%, die monatliche Zulage im selben Zeitraum hingegen nur um 27,78% angestiegen sei. Der Verbraucherpreisindex sei zwischen April 2000 und April 2012 um 22,04%, die durchschnittlichen Bruttolöhne seien sogar nur um 20,53% gestiegen.

Schließlich meint die Beklagte, für den Fall, dass es entgegen ihrer Auffassung auf einen Günstigkeitsvergleich zwischen der VO 79 und der VO 94 ankomme, müsse zwingend auch das erhöhte Ruhegeld für die ersten sechs Monate des

Ruhestandes mit einbezogen werden. Es handle sich um einen Bestandteil eines einheitlichen Versorgungssystems, der nicht gesondert betrachtet werden dürfe. Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsprotokolle erster und zweiter Instanz sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Berufung ist zulässig und begründet.

**I.** Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung.

Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs.1, 2 lit. b) ArbGG.

**II.** Die Berufung hat in der Sache nur zu einem geringen Teil Erfolg. Dem Kläger steht in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes ein Ruhegeld in Höhe von 4.922,83 EUR brutto zu. Im Übrigen ist die Klage unbegründet.

**1.** Allerdings ist die Klage entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts zulässig.

**a)** Beide Anträge bedürfen der Auslegung.

**aa)** Bezüglich des Antrags zu 1. ist unstreitig, dass dem Kläger mindestens eine monatliche Altersrente in Höhe von 897,91 EUR brutto zusteht, sofern er regulär in Rente geht. Streitgegenständlich ist daher nur die Differenz zu dem im Antrag genannten Betrag von 2.123,62 EUR, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung am 11.11.2016 klargestellt hat. Zudem ist der Antrag so zu verstehen, dass der Kläger die Klage in erster Linie auf die Geltung der VO 94 für die Zeit ab deren Inkrafttreten und nur hilfsweise auf die VO 79 stützt. Dies lässt sich aus der mit der Klage als Anlage K 6 überreichten Berechnung ersehen. Der dort errechnete Betrag eines monatlichen Ruhegeldes entspricht exakt der Klageforderung. Die weiteren Ausführungen zur Berücksichtigung sonstiger Entgeltbestandteile bei der VO 79 führen zu einem geringeren Rentenanspruch.

**bb)** Hingegen ist das mit dem Antrag zu 2. geltend gemachte erhöhte Ruhegeld insgesamt im Streit. Soweit die Beklagte dem Kläger die Auskunft erteilt hat, ihm stehe insoweit ein monatlicher Betrag in Höhe von 4.268,42 EUR brutto zu, bezieht sich dies lediglich auf die Geltung der VO 79. Der Kläger vertritt hingegen die Auffassung, dass ihm auch für den Fall der Geltung der VO 94 nach dem Günstigkeitsprinzip das erhöhte Ruhegeld nach der VO 79 zustünde. Dementsprechend umfasst dieser Antrag auch den in der Auskunft genannten „Sockelbetrag“, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung am 28.04.2017 erklärt hat.

**b)** Bedenken gegen die Zulässigkeit der Anträge bestehen nicht.

**aa)** Sie sind jeweils auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet

Nach dieser Norm kann Klage auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Bestimmungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG v. 04.08.2015 – 3 AZR 479/13 – Rn. 19, juris; BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 833/12 – Rn. 17, AP Nr. 44 zu § 1 BetrAVG Auslegung).

Beide Anträge betreffen Rechtsverhältnisse, nämlich den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten in den ersten sechs Monaten des – regulären – Ruhestandes und in der Folgezeit.

**bb)** Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben.

Der zwischen den Parteien bestehende Streit über die Höhe des Ruhegeldes kann durch die Feststellungsanträge abschließend geklärt werden. Unerheblich ist, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist (stg. Rspr., vgl. nur BAG v. 18.02.2014 aaO; BAG v. 17.01.2012 – 3 AZR 135/10 – Rn. 20, juris).

Soweit konkrete Zeiträume für den Rentenbezug genannt werden, beziehen sich die Anträge auf das Erreichen der – zwischen den Parteien unstreitigen – Altersgrenze mit 65 Jahren. Die Anträge sind nicht etwa deshalb unzulässig, weil nicht



mit Sicherheit ausgeschlossen ist, dass der Kläger vorzeitig Rente in Anspruch nimmt. Für diesen Fall bedürfte die Rente allerdings – auf Grundlage der in diesem Rechtsstreit festgestellten Ansprüche – einer abweichenden Berechnung (vgl. BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 640/07 – Rn. 20, AP Nr. 60 zu § 2 BetrAVG).

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts ist es unerheblich, ob zukünftig gegebenenfalls noch ein Eingriff in die Anwartschaften des Klägers erfolgen könnte. Selbst wenn dies möglich wäre – was nicht einmal die Beklagte behauptet hat –, wäre dies unerheblich. Änderungen nach Schluss der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht werden von der Rechtskraftwirkung des Urteils nicht erfasst.

**2.** Der Antrag zu 1. ist insgesamt unbegründet. Hingegen hat der Antrag zu 2. teilweise Erfolg. Auf Basis der VO 79 steht dem Kläger in den ersten sechs Monaten seines regulären Ruhestandes ein erhöhtes Ruhegeld in Höhe von 4.922,83 EUR zu, da bei dessen Berechnung auch die monatliche Zulage mit zu berücksichtigen ist.

**a)** Der Antrag zu 1. ist abzuweisen. Die Beklagte hat das dem Kläger ab dem 7. Monat des Ruhestandes zustehende Ruhegeld zutreffend mit 897,91 EUR ermittelt.

**aa)** Es findet allein die VO 79 Anwendung. Die VO 94 gilt für den Kläger nicht.

**aaa)** Der Kläger gehört nicht zum Kreis der Versorgungsberechtigten. Gemäß § 1 Abs. 1 des Versorgungsplans A fallen hierunter nur die ab dem 01.07.2014 beschäftigten Arbeitnehmer. Damit entfällt zugleich eine Anwendbarkeit des Versorgungsplans B, da dieser gemäß der Regelung hinter dem ersten Spiegelstrich des § 1 nur für Mitarbeiter gilt, die nach Maßgabe des Versorgungsplans A versorgungsberechtigt sind.

**bbb)** Die vorgenannten Regelungen hinsichtlich des Geltungsbereichs sind nicht unwirksam. Die Betriebsparteien haben insoweit nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG verstoßen.

**(1)** Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört der Gleichbehandlungsgrundsatz, dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt (BAG v. 19.07.2016 – 3 AZR 134/15 – Rn. 33, AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG

Betriebsvereinbarung). Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechte oder Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (BAG v. 19.07.2016 Rn. 33, aaO; vgl. weiter BAG v. 10.11.2015 – 3 AZR 576/14 – Rn. 21 mwN, AP Nr. 76 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Maßgeblich ist insoweit vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen (BAG v. 19.07.2016 Rn. 33, aaO; vgl. auch BAG v. 16.02.2010 – 3 AZR 216/09 – Rn. 31, AP Nr. 50 zu § 77 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

Stichtagsregelungen als „Typisierung in der Zeit“ sind zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig (vgl. *Schmidt* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, GG Art. 3 Rn. 46). Auch die durch eine Stichtagsregelung erfolgende Gruppenbildung muss aber mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein (vgl. etwa BAG v. 19.02.2008 – 1 AZR 1004/06 – Rn. 27, NZA 2008, 720). Den Betriebsparteien kommt bei ihrer Festlegung ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Meist dienen sie der Rechtssicherheit. Die mit ihnen verbundenen Härten müssen hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen gezogenen Grenzen zutrifft (BAG v. 19.02.2008 Rn. 27, aaO; BAG v. 14.12.1999 – 1 AZR 268/99 – zu II.1. der Gründe, juris). Tragfähige wirtschaftliche Erwägungen, die dahin gehen, höhere Aufwendungen zu vermeiden, die durch die Einbeziehung weiterer Arbeitnehmergruppen entstünden, stellen jedenfalls im Bereich der betrieblichen Altersversorgung einen hinreichenden Sachgrund für eine Stichtagsregelung dar (vgl. BAG v. 12.02.2013 – 3 AZR 414/12 – Rn. 104, juris; BAG v. 12.10.2004 – 3 AZR 432/03 – zu II. 1. der Gründe, EzA BetrAVG § 1 Unterstützungskasse Nr. 13).

**(2)** Danach ist die hier vereinbarte Stichtagsregelung nicht zu beanstanden.

**(a)** Sie dient der Rechtssicherheit, weil hierdurch klar abgegrenzt wird, welchen Personen ein Anspruch nach der VO 94 zusteht. Es wird sichergestellt, dass kein Arbeitnehmer Anspruch auf Altersversorgung aus verschiedenen Versorgungsordnungen hat. Der Stichtag ist nicht willkürlich gewählt. Er stimmt mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung und der von der Arbeitgeberin zuvor erklärten Beendigung der VO 79 überein. Unerheblich ist, dass die VO 94 hinsichtlich beider Versorgungspläne rückwirkend in Kraft getreten ist (§ 23 Abs. 1 Versorgungsplan A und § 5 Abs. 1 Versorgungsplan B). Der Zeitpunkt des Inkrafttretens orientiert sich am Vertrauensschutz. Mit dem Schreiben vom 08.04.1994 hat die Beklagte die VO 79 zum 30.06.1994 für Neueintritte geschlossen. Später eingetretene Arbeitnehmer konnten damit keine Ansprüche mehr aus der VO 79 erwerben.

**(b)** Als Alternativen zur Stichtagsregelung hätten den Betriebsparteien nur zwei Möglichkeiten offen gestanden: Zum einen hätten sie den Anwendungsbereich der VO 94 sämtlichen Arbeitnehmern uneingeschränkt öffnen und lediglich eine Anrechnung bestehender Versorgungsansprüche vereinbaren können. Dies hätte dann zur Folge gehabt, dass Mitarbeitern, die vor dem 30.06.1994 eingestellt wurden, nach dem Günstigkeitsprinzip Ansprüche aus der VO 79 oder VO 94 zugestanden hätten. Zum anderen hätten sie die VO 79 auch für die Altmitarbeiter zum 30.06.1994 schließen und diesen eine Zusage nach der VO 94 erteilen können. Es ist nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien keiner der beiden Alternativen gefolgt sind.

**(aa)** Durch die erstgenannte Alternative wären die Altmitarbeiter den ab dem 01.07.1994 eingestellten Arbeitnehmern nicht nur gleichgestellt, sondern bessergestellt worden. Hierzu verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht. Zudem wäre das Gesamtvolumen der Altersversorgung deutlich erhöht worden, weil den bis zum 30.06.1994 eingestellten Arbeitnehmern die Vorteile beider Versorgungswerke zugute gekommen wären. So hätten Arbeitnehmer, deren Entgelt nach keiner der beiden Versorgungsordnungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gelegen hätte, von den höheren Prozentsätzen in Ziffer VI.1. VO 79 profitiert. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die unter die Regelung von Ziffer VI. 2. VO 79 fielen. Hingegen hätten Arbeitnehmer, die – wie der Kläger – zwar nicht oder nur unwesentlich Ansprüche nach Ziffer VI.2. VO 79 erworben haben, die insofern günstigere Regelung in § 3 Abs. 2 des Versorgungsplans B der VO 94 in Anspruch nehmen können. Altmitarbeiter mit einer Beschäftigungsdauer von 10 bzw. sogar 20 Jahren hätten zudem die Leistungen auf ein erhöhtes Ruhegeld in den ersten Monaten des Ruhestandes nach Ziffer VI. 5. in Anspruch nehmen können. Die Vermeidung derartiger Mehraufwendungen stellt – wie oben aufgezeigt – einen sachlichen Grund für eine Stichtagsregelung dar.

**(bb)** Die zweite Alternative wäre zwangsläufig mit Eingriffen in Besitzstände verbunden gewesen.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann nicht dazu führen, dass die Betriebsparteien zu Eingriffen in Besitzstände von Arbeitnehmern verpflichtet werden, selbst wenn andere Arbeitnehmer von einer ablösenden Neuregelung profitieren könnten. Hinzu kommt, dass Eingriffe in Besitzstände an den Voraussetzungen des vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Dreistufenmodells hätten gemessen werden müssen (vgl. etwa BAG v. 14.07.2015 – 3 AZR 517/13 – AP Nr. 71 zu § 1 BetrAVG Ablösung; BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 35 mwN, juris), vorliegen müssen. Diese Voraussetzungen lagen aber nicht vor.

Nach dem dreistufigen Prüfungsschema sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (vgl. etwa BAG 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 24 mwN).

Da die VO 79 eine endgehaltsbezogene Versorgungszusage beinhaltete, stand zu erwarten, dass im Falle einer Ablösung derselben durch das Bausteinsystem der VO 94 Eingriffe in die sog. Anwartschaftsdynamik erfolgen würden. Die für die Einführung der VO 94 genannten Gründe der Kosteneinsparung und besseren Kalkulierbarkeit sind keine triftigen Gründe, die einen solchen Eingriff gerechtfertigt hätten. Eine Ablösung der VO 79, die gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmer wirksam gewesen wäre, war den Betriebsparteien damit nicht möglich.

Überdies verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz die Betriebsparteien nicht zu Eingriffen zu Lasten von Arbeitnehmern, selbst wenn die überwiegende Zahl von Arbeitnehmern dann gegebenenfalls besser stünde.

**(c)** Entgegen der Auffassung des Klägers lässt sich aus dem Urteil des BAG vom 19.07.2016 – 3 AZR 134/15 – nicht ableiten, dass die Beklagte verpflichtet

gewesen wäre, den Geltungsbereich der VO 94 auf die bis zum 30.06.1994 eingetretenen Arbeitnehmer zu erweitern.

**(aa)** In der vorgenannten Entscheidung hatte das BAG die Wirksamkeit der Regelung in einer Betriebsvereinbarung zu beurteilen, in der Mitarbeiter, die eine einzelvertragliche Zusage auf eine Altersversorgung erhalten hatten, vom persönlichen Geltungsbereich der betrieblichen Versorgungsordnung ausgeschlossen wurden. Das BAG hat insoweit ausgeführt, die Betriebsparteien seien berechtigt, Arbeitnehmer von einem kollektiven Versorgungssystem des Arbeitgebers auszuschließen, wenn der mit diesem verfolgte Versorgungszweck bereits durch individuell vom Arbeitgeber zugesagte Leistungen erreicht werde. Dementsprechend könnten grundsätzlich Arbeitnehmer, denen bereits eine individuelle Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung erteilt wurde, von einem kollektiven Versorgungswerk ausgenommen werden. Der vollständige Ausschluss solcher Arbeitnehmer sei aber nur dann gerechtfertigt, wenn die Betriebsparteien – unter Berücksichtigung des ihnen zustehenden Beurteilungsspielraums und ihrer Einschätzungsprärogative – davon hätten ausgehen können, dass die Arbeitnehmer mit individuellen Zusagen im Versorgungsfall typischerweise eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung erhielten (BAG v. 19.07.2016 – 3 AZR 134/15 – Rn. 34, AP Nr. 13 zu § 1 BetrAVG Betriebsvereinbarung).

**(bb)** Diese Ausführungen lassen sich auf die hier zu beurteilende Fallgestaltung nicht übertragen.

Anders als in dem vom BAG zu beurteilenden Sachverhalt haben die Betriebsparteien nicht einzelne Arbeitnehmergruppen vom Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen, sondern mit der Stichtagsregelung eine Typisierung in der Zeit vorgenommen. Diese Stichtagsregelung ist – wie oben aufgezeigt – sachlich gerechtfertigt. Einer weitergehenden Überprüfung anhand der Maßstäbe, die beim Ausschluss einzelner Arbeitnehmer infolge einzelvertraglicher Zusagen gelten, bedarf es insoweit nicht.

**(cc)** Selbst wenn aber die vom BAG im Urteil vom 16.07.2016 aufgestellten Maßstäbe hier gelten sollten, wäre es gerechtfertigt, die vom Anwendungsbereich der VO 79 erfassten Mitarbeiter nicht unter den Geltungsbereich der VO 94 fallen zu lassen.

Sinn und Zweck der VO 94 war es nicht, den Mitarbeitern eine bessere Versorgung zu ermöglichen, sondern insgesamt Einsparungen durchzuführen. Die Finanzierbarkeit sollte auf Dauer sichergestellt werden. Diese Intention lässt sich bereits dem Schreiben vom 08.04.1994 entnehmen, mit dem die bisherige VO 79

für ab dem 01.07.1994 eintretende Mitarbeiter geschlossen wurde. Sie spiegelt sich auch in den Regelungen der VO 94 nieder. So ist der Eckwert des Versorgungsplans A auf 22,50 EUR (Stand: 2002) gedeckelt, so dass Arbeitnehmer insoweit – anders als nach der VO 94 – nicht an dem im Laufe des Arbeitsverhältnisses zu erwartenden Entgeltanstieg partizipieren können. Auch der Verrentungsfaktor des Versorgungsplans B lag ab dem 38. Lebensjahr – und damit für den Großteil des Arbeitslebens – unterhalb des Prozentsatzes von 2,1%, den Ziffer VI. 2. für den Teil des oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegenden rentenfähigen Arbeitsentgelts vorsah. Lediglich hinsichtlich der Berechnung des rentenfähigen Arbeitsentgelts stellte der Versorgungsplan B die Arbeitnehmer gegenüber der VO 79 besser, weil nicht nur das Grundgehalt und für rentenfähig erklärte Zulagen, sondern ein Großteil der Entgeltbestandteile miteinbezogen wurde. Die Betriebsparteien hatten allerdings bei Vereinbarung der VO 94 keinen Anlass zur Annahme, dass sich dies für einen nennenswerten Teil von Arbeitnehmern auswirken würde, weil erst mit der Gehaltsstrukturreform im Jahr 2000 die – nach der VO 79 nicht rentenfähige – Zulage eingeführt wurde, welche auch der Kläger erhalten hat. Hinzu kommt, dass die Betriebsparteien die außerplanmäßige Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung um 500,00 EUR monatlich zum 01.01.2003 nicht vorhersehen konnten. Bei einer Prognose zum Zeitpunkt der Vereinbarung der VO 94 konnten die Betriebsparteien somit grundsätzlich davon ausgehen, dass jedenfalls der überwiegende Teil der unter die VO 79 fallenden Arbeitnehmer nicht schlechter stünde. Dies sieht letztlich auch der Kläger nicht anders, wenn er ausführt, die VO 79 wirke sich im Vergleich zur VO 94 für diejenigen Arbeitnehmer ungünstig aus, die – wie er – zwar zwischenzeitlich, nicht aber am Ende des Beschäftigungsverhältnisses (nennenswertes) Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt hätten. Das ist aber eine atypische Fallkonstellation.

**ccc)** Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, die VO 94 mit Einführung der Gehaltsstrukturreform im Jahr 2000 zur Anwendung zu bringen. Eine Rechtsgrundlage für eine derartige Verpflichtung ist nicht ersichtlich. Insbesondere ergibt sich ein Anspruch des Klägers auf Anwendung der VO 94 ab dem Jahr 2000 nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

**(1)** Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln (ständige Rspr, vgl. nur BAG v. 13.12.2016 – 9 AZR 606/15 - Rn. 27, juris). Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürli-

chen Gründen ausgeschlossen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. nur BAG v. 13.12.2016 aaO; BAG v. 15.11.2011 – 9 AZR 387/10 – Rn. 27, AP Nr. 55 zu § 1 TVG Altersteilzeit; BAG v. 04.05.2010 – 9 AZR 155/09 – Rn. 23, AP Nr. 21 zu § 3 ATG). Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer ist dann mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung gerade nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist (BAG v. 12.12.2016 aaO; BAG v. 19.03.2003 – 10 AZR 365/02 – zu II 1 der Gründe mwN, AP Nr. 248 zu § 611 BGB Gratifikation).

**(2)** Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kann schon deshalb nicht zu einem Anspruch des Klägers auf Anwendung der VO 94 führen, weil die Beklagte diese Betriebsvereinbarung gegenüber den hierunter fallenden Arbeitnehmern – den seit dem 01.07.1994 eingetretenen Mitarbeitern – nicht freiwillig zur Anwendung bringt. Insoweit kann selbst dann, wenn die unter die VO 94 fallenden Arbeitnehmer durch die Gehaltsreform 2000 gegenüber den unter die VO 79 fallenden Mitarbeitern begünstigt worden sein sollten, kein Anspruch hergeleitet werden.

**bb)** Die Beklagte hat das dem Kläger nach der VO 79 zustehende Entgelt zutreffend berechnet.

**aaa)** Die dem Kläger gewährte Zulage ist nicht in das für die Berechnung des „normalen“ Ruhegeldes maßgebliche rentenfähige Arbeitsentgelt mit einzubeziehen.

**(1)** Gemäß Ziffer X.1. der VO 79 sind nur die von der Bank für rentenfähig erklärten Zulagen einzubeziehen. Die dem Kläger gewährte Zulage wurde nicht für rentenfähig erklärt.

**(2)** Ziffer X.1 der VO 79 verstößt nicht gegen das sog. Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 S.2 BGB.

**(a)** Die Regelungen der §§ 305 ff. BGB finden Anwendung.

Die VO 79 ist als Gesamtzusage zu qualifizieren. Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt (vgl. BAG v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12 – Rn. 16, AP Nr. 303 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen (BAG v. 13.11.2013 Rn. 16, aaO; BAG v. 13.12.2011 – 3 AZR 852/09 – Rn. 17, juris). Da die Gesamtzusage an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtete Vertragsangebote gem. § 305 Abs. 1 S. 1 BGB beinhaltet, unterliegt sie den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Regeln (vgl. BAG v. 13.11.2013 Rn. 18, aaO).

**(b)** Die Bestimmung in Ziffer X.1. der VO 79 verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Es sollen nur solche Zulagen Berücksichtigung finden, die von der Bank für rentenfähig erklärt wurden. Das ist klar und verständlich.

**(3)** Die Regelung, dass es der Bank vorbehalten bleibt, einseitig festzulegen, welche Zulagen rentenfähig sind, stellt keine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 1 bzw. Abs. 2 Nr. 1 BGB dar.

Die Festlegung der versorgungsfähigen Einkommensbeträge ist ein wesentlicher Bestandteil der unternehmerischen Entscheidung über die Höhe der Versorgungsaufwendungen (vgl. BAG v. 12.06.1975 – 3 ABR 13/74 – AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung; Höfer in Höfer/de Groot/Küpper/Reich, Betriebsrentenrecht [BetrAVG], Kommentar, Loseblatt, Stand: Januar 2017, Kap. 7 Rn. 172). Dementsprechend kann ein Arbeitgeber in einer Versorgungsordnung festlegen, welche Vergütungsbestandteile zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören (BAG v. 14.08.1990 – 3 AZR 321/89 – AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Berechnung). Dies umfasst auch die Entscheidung, welche Zulagen einzubeziehen sind (vgl. BAG v. 19.07.2016 – 3 AZR 141/15 – Rn. 17 ff., NZA-RR 2016, 604). Die Regelung, dass Zulagen nicht zum rentenfähigen Einkommen gehören, ist demnach nicht zu beanstanden. Soweit sich die Beklagte vorbehält, bis zum „Feststellungszeitpunkt“ Zulagen für rentenfähig zu erklären, führt dies nicht zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmer. Auch ohne eine solche ausdrückliche Regelung wäre der Beklagten eine solche Erklärung jederzeit möglich gewesen, da die (nachträgliche) Einbeziehung von Zulagen in das rentenfähige Einkommen die Arbeitnehmer begünstigt.



**(4)** Die Beklagte ist nicht nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, die dem Kläger gewährte Zulage in das versorgungsfähige Einkommen einzubeziehen. Es liegt kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor.

**(a)** Seine ursprüngliche Behauptung, die Beklagte habe bei anderen unter die VO 79 fallenden Mitarbeitern vergleichbare Zulagen in das rentenfähige Einkommen einbezogen, hat der Kläger durch seine Erklärung in der Sitzung vom 11.11.2016 ausdrücklich fallen lassen.

**(b)** Soweit die Zulage bei den unter die VO 94 fallenden Mitarbeitern einbezogen wird, liegt ein sachlicher Grund für eine Differenzierung vor. Es handelt sich um eine andere Versorgungsordnung mit gänzlich anderen Regelungsinhalten.

**(c)** Die Rüge des Klägers, es erfolge eine Benachteiligung derjenigen Mitarbeiter, die eine Zulage erhielten, gegenüber Arbeitnehmern, die statt einer Zulage ein entsprechendes Festgehalt bezögen, greift nicht. Mit der Gehaltsreform 2000 wurden allgemein Zulagen eingeführt. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass – und gegebenenfalls welche – Personen hiervon ausgenommen wurden, mit denen er vergleichbar wäre.

**(5)** Die Beklagte ist nicht gemäß § 242 BGB nach dem Grundsatz von Treu und Glauben verpflichtet, die Zulage ganz oder teilweise beim rentenfähigen Arbeitsverdienst zu berücksichtigen.

**(a)** Die Einführung der Zulage im Zuge der Gehaltsreform beinhaltete keine treuwidrige Umgehung der Regelungen zum anrechnungsfähigen Arbeitsverdienst.

**(aa)** Die Zulage diene als Ausgleich für den Wegfall der Abschlussgratifikation. Dies lässt sich dem zeitlichen Ablauf entnehmen. Die Abschlussgratifikation wurde letztmalig im März 2000, die Zulage erstmalig im April 2000 gezahlt. Ohne die Gewährung dieser Zulage hätten die Arbeitnehmer monatlich eine erhebliche Entgeltreduzierung hinnehmen müssen, da sie bis dahin – sofern sie von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht haben – einen monatlichen Abschlag auf die Abschlussgratifikation erhielten. Bestätigt wird dies durch die dem Betriebsrenten – Dienstleister U. X. zur Verfügung gestellte Übersichtstabelle aus dem Jahr 2014, in der hinter der Zulage als Klammerzusatz „Gratifikation“ gesetzt war.

Soweit der Kläger demgegenüber meint, die Abschlussgratifikation sei durch die Erfolgsvergütung ersetzt worden, stimmt dies mit dem zeitlichen Ablauf nicht überein. Die Erfolgsvergütung wurde erst später durch eine Betriebsvereinbarung eingeführt und erstmalig im März 2002 ausgezahlt.

Da die Abschlussgratifikation ihrerseits nicht zum rentenfähigen Einkommen zählte, konnte in der Umwandlung in eine feste Zulage keine treuwidrige Verschiebung ursprünglich rentenrelevanter Entgeltbestandteile liegen.

**(bb)** Selbst wenn aber das Vorbringen des Klägers zutreffend wäre, dass die Zulage nicht zum Ausgleich des Wegfalls der Abschlussgratifikation eingeführt worden wäre, würde dies am Ergebnis nichts ändern. In diesem Fall wäre dem Kläger – und den anderen Arbeitnehmern – ein zusätzliches Entgelt zugesagt worden. Da weder eine Verpflichtung der Beklagten zu einer solchen Entgeltleistung noch zur Einbeziehung in die Versorgungszusage bestand, kann es nicht treuwidrig sein, wenn sie die Zulage nicht bei der Berechnung der Betriebsrente berücksichtigt.

**(b)** Die Zulage ist auch nicht etwa deshalb ganz oder zumindest teilweise bei der Rentenberechnung zu berücksichtigen, weil die Beklagte Entgelterhöhungen bewusst auf die Zulage verschoben hat, um zu verhindern, dass das Entgelt des Klägers in relevantem Umfang die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet.

Es kann dahingestellt bleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen eine solche bewusste Verschiebung in nicht rentenfähige Entgeltbestandteile überhaupt zur Folge hätte, dass die Beklagte sich nach Treu und Glauben nicht auf die fehlende Rentenfähigkeit berufen könnte. Der Kläger hat seine diesbezügliche Behauptung nämlich nicht bewiesen. Es gibt keine Indizien, die einen dahingehenden Schluss zuließen. Tatsächlich sind das Festgehalt und die Zulage seit deren Einführung im Jahr 2000 annähernd im selben Umfang gestiegen. Soweit der Kläger darauf verweist, im Jahr 2000 habe es durch einen Stellenwechsel eine überobligatorische Entgelterhöhung gegeben, da das Entgeltniveau in der neuen Abteilung höher gewesen sei, mag dies zutreffend sein. Es ist aber kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, dass ausschließlich das Festentgelt, nicht aber die Zulage entsprechend diesem höheren Entgeltniveau festgesetzt worden ist.

**bbb)** Auch die variable Erfolgsvergütung ist nicht in Höhe des vom Kläger errechneten Betrages von 11.722,56 EUR rentenerhöhend zu berücksichtigen.

Die Erfolgsvergütung gehört nach der Definition in Ziffer X.1. der VO 79 nicht zum rentenfähigen Arbeitsverdienst. Soweit der Kläger meint, in Höhe des vorgenannten Betrages – der Differenz zwischen der durchschnittlichen variablen Vergütung in den Jahren 1991 bis 1999 und 2000 bis 2013 – müsse eine Berücksichtigung erfolgen, da die Beklagte bewusst Entgelterhöhungen in das nicht rentenfähige Entgelt verschoben habe, kann dem aus verschiedenen Gründen nicht gefolgt werden. Erstens war die Beklagte überhaupt nicht zur Entgelterhöhung verpflichtet, so dass eine etwaige bewusste Entscheidung, die variablen Vergütungsbestandteile stärker zu erhöhen, nicht treuwidrig sein kann. Zweitens vergleicht der Kläger unzulässiger Weise zwei unterschiedliche Entgeltbestandteile, nämlich die ursprünglich gewährte Abschlussgratifikation und die ab 2002 eingeführte Erfolgsvergütung.

**ccc)** Schließlich ist das 13. Monatsgehalt nicht anteilig in das rentenfähige Einkommen einzubeziehen. Als jährliche Leistung fällt es nicht unter die Definition des rentenfähigen Arbeitsverdienstes gemäß Ziffer X.1. VO 79. Zu Unrecht meint der Kläger, die Beklagte habe mit der Umwandlung des Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Monatsgehalts in ein volles 13. Monatsgehalt Vergütungsbestandteile in den nicht rentenfähigen Entgeltbestandteil verschoben. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass diese Erhöhung mit Kürzungen bezüglich des monatlichen Grundgehalts einhergegangen wäre. Vielmehr lässt sich der von ihm selbst erstellten und als Anlage BK 4 überreichten Aufstellung entnehmen, dass dies nicht der Fall war.

**ddd)** Die hiernach allein nach der VO 79 auf Grundlage des letzten Festgehalts in Höhe von 5.805,- EUR zu berechnende Betriebsrente beträgt 897,91 EUR brutto. Die Richtigkeit der Berechnung des von der Beklagten beauftragten Dienstleisters U. X. ist vom Kläger nur hinsichtlich der Höhe des zugrunde gelegten Entgelts, nicht aber bezüglich des Rechenweges in Frage gestellt worden, so dass insoweit auf die von der Beklagten überreichte Anlage KV 1 Bezug genommen werden kann.

**b)** Der Antrag zu 2. ist teilweise begründet. Bei der Berechnung des erhöhten Ruhegeldes in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ist die monatliche Zulage mit einzubeziehen. Allerdings ist entgegen der Ansicht des Klägers auch insoweit eine zeitratierliche Kürzung infolge des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers vorzunehmen.

**aa)** Zur Berechnung des erhöhten Ruhegeldes ist unter Einbeziehung der monatlichen Zulage ein Entgelt in Höhe von 6.695,- EUR in Ansatz zu bringen. Anders als bei dem normalen Ruhegeld ist die Zulage nicht ausgenommen. Dies ergibt die erforderliche Auslegung von Ziffer VI. 5. VO 79.

**aaa)** Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (st. Rspr., vgl. wiederum BAG v. 13.11.2013 Rn. 19, aaO, BAG v. 20.03.2013 – 10 AZR 636/11 – Rn. 20, juris).

**bbb)** Danach umfasst die Formulierung „letzten festen Monatsgehaltes“ auch die monatliche Zulage.

Dieser Begriff bedarf der Auslegung, da er in der Versorgungsordnung nicht definiert wird. Auf Ziffer X.1. kann insoweit nicht zurückgegriffen werden, da dort lediglich der abweichende Begriff „rentenfähiger Arbeitsverdienst“ geregelt wird. Wenn die Beklagte in derselben Versorgungsordnung unterschiedliche Begriffe für unterschiedliche Ansprüche verwendet, ist davon auszugehen, dass dies bewusst geschehen ist.

Der Begriff des „festen Monatsgehaltes“ enthält drei Bestandteile: Das „Gehalt“ umfasst nach allgemeinem Sprachgebrauch Vergütungsbestandteile in Form von Geldzahlungen in Abgrenzung zu Sachleistungen (vgl. BAG v. 13.11.2012 – 3 AZR 557/10 – Rn. 29, juris). Der Wortbestandteil „Monats“ stellt auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum ab (vgl. BAG v. 21.01.2014 – 3 AZR 362/11 – Rn. 32, juris). Hierdurch erfolgt eine Abgrenzung zu quartalsweisen, halbjährigen oder jährlich zu zahlenden Entgeltbestandteilen. Mit dem Begriff „festen“ hat die Beklagte einen Einbezug variabler Leistungen ausgeschlossen.

Die dem Kläger geleistete Zulage in Höhe von zuletzt 890,00 EUR erfüllt sämtliche genannten Voraussetzungen. Hinzu kommt, dass auch die Beklagte sie regelmäßig dem festen Monatsgehalt zugerechnet hat. Sämtliche Gehaltsinformationen seit der erstmaligen Zulagengewährung im Jahr 2000 enthalten die Auflistung „Monatliches Grundgehalt“, „Monatliche Zulage“ und – beides umfassend – „Monatliches Fixgehalt“. Der Begriff des monatlichen Fixgehalts entspricht nach allgemeinem Sprachverständnis dem des „festen Monatsgehaltes“. Wenn die Beklagte selbst über einen Zeitraum von 13 Jahren davon ausging, dass hiervon die Zulage mitumfasst wird, gibt es keinen Anlass, bei der Auslegung der von ihr verfassten VO 79 etwas anderes zugrunde zu legen.

Dieses Verständnis entspricht dem Sinn und Zweck des erhöhten Ruhegeldes. Hierdurch soll der Übergang in den Ruhestand erleichtert werden, wie daraus zu ersehen ist, dass es sich um zeitlich befristete Zahlungen zu Beginn des Ruhestandes handelt. Der Betriebsrentner soll zunächst 100% des Entgelts erhalten, mit dem er zuletzt seinen Lebensunterhalt bestritten hat, nämlich das regelmäßige (also monatliche) feste (also sicher einzukalkulierende) Entgelt. Diesbezüglich macht es keinen Unterschied, ob das Entgelt als Grundgehalt oder Zulage bezeichnet wird.

Selbst wenn aber entgegen den obigen Ausführungen noch Zweifel an der richtigen Auslegung verblieben, so gingen diese gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten der Beklagten als Verwenderin der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

**bb)** Der sich hiernach ergebende Betrag von 6.695,- EUR monatlich ist allerdings infolge des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers zeitratierlich zu kürzen.

**aaa)** Gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG ist die unverfallbare Anwartschaft eines Arbeitnehmers im Falle des vorzeitigen Ausscheidens zeitanteilig entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Betriebszugehörigkeit zu berechnen. Dieses Quotierungsprinzip gilt unabhängig davon, ob die Versorgungszusage eine derartige Möglichkeit vorsieht oder nicht (vgl. LAG Köln v. 14.07.2000 – 11 Sa 582/00 – NZR-RR 2001, 546; Höfer, § 2 BetrAVG Rn. 11.1). Ein den Arbeitnehmer begünstigender Verzicht auf die zeitanteilige Berechnung ist nur anzunehmen, wenn dies deutlich zum Ausdruck gebracht wird (vgl. BAG v. 04.10.1994 – 3 AZR 215/94 – AP Nr. 22 zu § 2 BetrAVG). In der VO 79 ist nicht etwa ein derartiger Verzicht, sondern im Gegenteil in Ziffer XIII.1. sogar die Kürzungsmöglichkeit geregelt worden, denn danach bleiben im Falle des vorzeitigen Ausscheidens nicht die vollen Leistungen erhalten, sondern lediglich die im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung „festgelegten Mindestansprüche“ aufrechterhalten.

**bbb)** Hierunter fällt auch der erhöhte Anspruch für die ersten Monate des Ruhestandes.

Auch insoweit handelt es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind (BAG v. 14.12.2010 – 3 AZR 799/08 – Rn. 23, juris). Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen (BAG v. 14.12.2010 Rn. 23, aaO; vgl. auch BAG v. 16.03.2010 – 3 AZR 594/09 – Rn. 23 mwN, AP Nr. 116 zu § 7 BetrAVG). Diese genannten Voraussetzungen treffen nicht nur auf das „normale“ Ruhegeld ab dem siebten Monat des Ruhestandes, sondern auch auf die Leistungen in Höhe eines vollen Monatsgehalts in den ersten sechs Monaten des Ruhestandes zu.

Bestätigt wird dieses Verständnis durch die Auslegung von Ziffer VI.5 der VO 79. Dort wird die Leistung in den ersten drei bzw. sechs Monaten des Ruhestandes explizit als monatliches „Ruhegeld“ bezeichnet. Zudem wird Ziffer VI. insgesamt – und damit auch die Ziffer 5. umfassend – mit „Höhe des Ruhegeldes“ umschrieben. Ziffer XIII. 1. mit dem Verweis auf die gesetzlichen Kürzungsmöglichkeiten bezieht sich schon von seiner Systematik her auf sämtliche in der VO 79 geregelte Ruhegeldansprüche.

**ccc)** Danach errechnet sich das Ruhegeld in den ersten sechs Monaten des Ruhestandes ausgehend von dem von U. X. zutreffend errechneten Kürzungsfaktor von 0,7353 (vgl. die Anlage KV 1) wie folgt:

6.695,- EUR x 0,7353 = 4.922,83 EUR.

**B.**

I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen.

II. Die Revision ist wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen für den Kläger zuzulassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Soweit die Beklagte unterlegen ist, besteht kein Anlass für eine Revisionszulassung, da insoweit keiner der Gründe des § 72 Abs. 2 Nr. 1 - 3 ArbGG vorliegt. Dies ist auch nicht zur Vermeidung widersprechender Entscheidungen im Hinblick auf die Anwendbarkeit der Versorgungsordnungen von 1979 bzw. 1994 erforderlich, da der Beklagten im Falle einer Einlegung der Revision seitens des Klägers die Möglichkeit einer Anschlussrevision offen steht.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann vom Kläger

**R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Peitz

Hartmann