



(Stellet)
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn S. S., Im H. 21, E.,

- Kläger und Berufungskläger und Anschlussberufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Q. L.,
L. berg 8, S.,

g e g e n

die Firma U. Nord AG, vertreten durch ihren Vorstand, dieser vertreten durch
seinen Vorsitzenden Herrn Dr. E. T., Am U. 1, I.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt M.-Q.,
Ober C. weg 13 a, ,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Busseler und den ehrenamtlichen
Richter Zorn

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.01.2018 – 2 Ca 2008/17 – teilweise unter Zurückweisung der weitergehenden Berufung abgeändert und in der Hauptsache zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab Mai 2018 eine lebenslänglich laufende monatliche betriebliche Altersrente in Höhe von 1.959,48 Euro (brutto) zu zahlen (anstelle der bisher gezahlten 1.777,90 Euro brutto). Diese Rente ist dreizehn Mal pro Jahr zu zahlen, nämlich jeden Monat 1 Mal und zusätzlich 1 Mal im jeweiligen Oktober als Weihnachtsgeld.
 2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für rückständige Betriebsrenten aus der Zeit von Mai 2015 bis April 2018 einmalig 6.816,56 Euro (brutto) zu zahlen.
 3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Kläger wegen der rückständigen Betriebsrenten Verzugszinsen in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz zu zahlen hat, gerechnet jeweils ab dem Ende des jeweiligen Fälligkeitsmonats.
 4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Kläger den Progressionsschaden aus der verspäteten Zahlung der rückständigen Betriebsrenten zu erstatten hat.
 5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Die Anschlussberufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.01.2018 – 2 Ca 2008/17 – wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger zu 85% und der Beklagten zu 15% auferlegt.
- IV. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Betriebsrente des Klägers und damit über deren Höhe.

Der am 08.10.1950 geborene Kläger, der kein Mitglied einer Gewerkschaft ist, war seit dem 01.10.1978 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern, zuletzt als Leiter des Bereiches der betrieblichen Altersversorgung als außertariflicher

Mitarbeiter beschäftigt, der nicht leitender Angestellter war. Grundlage der Beschäftigung waren verschiedene Arbeitsverträge. In dem Dienstvertrag mit dem Rheinisch-Westfälischen U. Überwachungsvereins e.V. vom 21.06.1983 hieß es u.a.:

”...“

1 Tätigkeit und Aufgabengebiet

- a) Sie gehören zum Kreis derjenigen Mitarbeiter des Vereins, deren Arbeitsbedingungen außertariflich gestaltet sind, d.h. Tarifnormen irgendwelcher Art wirken auf das bestehende Arbeitsverhältnis nicht ein.
- b) Sie werden derzeit als Leiter „Sozialabteilung“ eingesetzt.

...

2 Arbeitsentgelt

Sie erhalten für die Wahrnehmung Ihrer derzeitigen Aufgabe ab 01.07.1983 ein monatliches Bruttogehalt von DM 4.600,-, das am Ende eines jeden Monats zahlbar ist.

...”

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Dienstvertrag vom 21.06.1983 Bezug genommen. Mit Schreiben vom 15.06.1983 hatte der Rheinisch-Westfälische U. Überwachungsverein e.V. dem Kläger u.a. Folgendes mitgeteilt:

„Sehr geehrter Herr S.,

mit Wirkung vom 01.07.1983 erklären wir uns Ihnen gegenüber zur Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge zur Angestelltenversicherung bereit, und zwar unter folgenden Voraussetzungen:

1. Die Pflichtversicherung in der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) muss bei Ihnen bestehen.
2. Es werden die Arbeitnehmerbeiträge zur Angestelltenversicherung übernommen.
3. Der Übernahmebetrag wird den monatlichen Bruttobezügen zugerechnet und in der Gehaltsabrechnung als steuerpflichtige „AV-Sonderzulage“ ausgewiesen.
4. Die steuerpflichtige „AV-Sonderzulage“ ist nicht weihnachtsgeldfähig und nicht ruhegehaltfähig.

...

7. Auf eine evtl. vom Verein später zu gewährende Alters.- und Hinterbliebenenversorgung werden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur angerechnet, soweit dies in der für sie

maßgebenden betrieblichen Versorgungsregelung vorgesehen ist.

...“

Hintergrund dieser AV Sonderzulage war, dass der Rheinisch-Westfälische U. Überwachungsverein e.V. die Mitarbeiter zum Teil mit Beamten gleichstellen wollte. In dem nachfolgenden Anstellungsvertrag mit der D. AG vom 12.09.1994 hieß es u.a.:

„Beginn des Anstellungsverhältnisses/ Aufgaben und Tätigkeitsgebiete

Herr S. wurde zum 01. Januar 1994 zur D. AG übernommen und ist zur Zeit als Leiter der Abteilung Betriebliche Altersversorgung des Bereichs Personal- und Sozialwesen tätig.

...

Betriebliche Altersversorgung

Herr S. erhält eine betriebliche Altersversorgung gemäß der „Versorgungsordnung zur Regelung der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenen-Versorgung beim Rheinisch-Westfälischen U. Überwachungsverein e.V. vom 05.03.1981“ in der jeweils gültigen Fassung.

Bei der Ermittlung der ruhegehaltsfähigen Bezüge ist das Brutto-Monatsgehalt um den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung zu kürzen.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Anstellungsvertrag vom 12.09.1994 Bezug genommen. In dem Tarifvertrag über die Gewährung von Leistungen betreffend die Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung (Arbeiter-, Angestelltenversicherung) vom 11.10.1996 (*im Folgenden TV Zuschuss*), zu dem ein Überleitungstarifvertrag zur Überleitung von Mitarbeitern der RWTÜV Gruppe (alt) existierte, hieß es u.a.:

„§ 2

Die Mitarbeiter erhalten außer der Vergütung einen Zuschuss zu dem Betrag, den sie aufgrund ihrer Rentenversicherungspflicht von ihrem rentenversicherungspflichtigen Einkommen als Beitrag zu zahlen haben.

§ 3

Dieser Zuschuss berechnet sich wie folgt:

...

Dieser Zuschuss unterliegt nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen den Abzügen für Steuern und Sozialversicherung, die vom Mitarbeiter zu tragen sind. Er wird bei der Berechnung der Weihnachtsgartifikation, des Sterbe- und Jubiläumsgeldes sowie der Mehrarbeitsvergütung nicht berücksichtigt. Er ist nicht ruhegehaltfähig.

...“

Eine inhaltgleiche Regelung wie in dem Arbeitsvertrag mit der D. AG vom 12.09.1994 zur betrieblichen Altersversorgung war in § 23 Nr. 4 des Arbeitsvertrags mit der E.-Gesellschaft für Forschung und Prüfung mbH vom 11.03.1997 sowie in § 11 des Arbeitsvertrags mit der E.-Gesellschaft für Forschung und Prüfung mbH vom 15.05.1998 enthalten. In Ziffer 4 des Arbeitsvertrags des Klägers mit dem RW U. vom 16.12.1998 hieß es:

„4. Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung

Die Übernahme des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung erfolgt entsprechend den Regelungen des Tarifvertrages „über die Gewährung von Leistungen betreffend die Übernahme des Arbeitnehmeranteils zur Rentenversicherung (Arbeiter-, Angestelltenversicherung) für die beschäftigten der D., die am 31.03.93 beim RW U. e.V. beschäftigt waren, in der jeweils gültigen Fassung.“

In dem Arbeitsvertrag vom 03.04.2001 mit der U. Mitte AG hieß es u.a.:

„§ 1 Arbeitsverhältnis

Herr S. ist zur Zeit als Leiter innerhalb des Bereiches Betriebliche Altersversorgung der U. Mitte AG tätig. Für Herrn S. gelten für dieses Arbeitsverhältnis die Regelungen der „Betriebsvereinbarung für nicht leitende AT-Angestellte der D. AG“ in der jeweils geltenden Fassung. Mit Wirkung vom 01.04.2001 gelten die in diesem Vertrag niedergelegten Bedingungen. ... Mit Abschluss des neuen Arbeitsvertrages werden alle vorherigen Arbeitsverträge gegenstandslos.

§ 2 Bezüge

Herr S. ist in die AT-Gehaltsgruppe 4 eingruppiert und erhält ab dem 01.04.2001 ein monatliches Fixeinkommen (Bruttogehalt) in Höhe von DM 11.250,00, zahlbar jeweils am Monatsende.

Darüber hinaus erhält Herr S. eine erfolgs- und leistungsbezogene Tantieme, die sich aus der Betriebsvereinbarung für nichtleitende AT-

Angestellte ergibt. Die Tantieme wird erfolgs- und leistungsabhängig dann voll bezahlt, wenn alle vereinbarten Ziele erreicht werden. Bei Teilerreichung oder Übererfüllung der Ziele erfolgt eine abweichende Vergütung. Die Ziele werden zwischen dem jeweiligen Vorgesetzten und Herrn S. besprochen, vereinbart und im Rahmen einer Tantiemevereinbarung vertraglich fixiert.

Herr S. erhält für das Jahr 2001 unter vorgenannten Voraussetzungen eine Tantieme in Höhe von DM 24.000,00. Die Tantiemevereinbarung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Von der vereinbarten Tantieme werden 30% monatlich in 12 gleichen Teilen als Mindesttantieme gewährt, soweit nicht durch die Betriebsvereinbarung für nichtleitende AT-Angestellte eine abweichende Regelung getroffen ist. Die Auszahlung der Tantieme wird unter Anrechnung der Mindesttantieme im Monat Mai des Folgejahres vorgenommen.

Durch die Zahlung einer Tantieme erwächst keinerlei Rechtsanspruch auf eine Tantiemezahlung in gleicher Höhe für die Folgejahre.

...

§ 9 Betriebliche Altersversorgung

Herr S. erhält eine betriebliche Altersversorgung gemäß der „Versorgungsordnung zur Regelung der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenen-Versorgung beim Rheinisch-Westfälischen U. Überwachungsverein e.V. vom 05.03.1981“ in der jeweils gültigen Fassung.

Bei der Ermittlung der ruhegehaltsfähigen Bezüge ist das Brutto-Monatsgehalt um den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung zu kürzen.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Arbeitsvertrag vom 03.04.2001 Bezug genommen. In der Betriebsvereinbarung für nichtleitende AT-Angestellte der D. AG (*im Folgenden BV D.*) hieß es u.a.:

„8 Gehaltsgrundsätze

8.1 Allgemeine Gehaltsgrundsätze

Die Gehaltsfestsetzung richtet sich nach der Aufgabenstellung sowie dem Entscheidungsrahmen des AT-Angestellten für personelle, finanzielle und/oder technische Dispositionen im Rahmen vorgegebener Kriterien gemäß Anlage 1.

...

Die individuell zu zahlenden Bezüge richten sich nach der jeweiligen Gruppe entsprechend den gestellten Anforderungen, der zu erfüllenden Aufgabe und der individuellen Leistung des Positionsinhabers.

...

8.1.1 Einordnung in eine Gehaltsgruppe

Für die Einordnung in eine der „Gehaltsgruppen“ ist die Art der überwiegenden Tätigkeit des AT-Angestellten maßgebend (Anlage 1).

Die Gehälter werden nach einem von der D. gemäß Ziffer 8.2.2 vorgegebenen Gehaltssystem einzelvertraglich vereinbart. ...

8.2. Gehaltssystem

Das Zieleinkommen der AT-Angestellten setzt sich aus Jahresfixeinkommen und Tantieme zusammen.

8.2.1 Fixeinkommen

Das Fixeinkommen ist das monatlich zu zahlende Gehalt ausschließlich der Mindesttantieme gemäß Ziffer 8.3.5.

8.2.2 Gehaltsgruppen

Das System besteht zur Zeit aus 6 Gehaltsgruppen, ...

8.3. Individuelle Gehaltsentwicklung

...

8.3.1 Tantieme

Die Tantieme wird erfolgs- und leistungsabhängig gezahlt. Die Tantieme beträgt grundsätzlich 15%-20% des Jahresfixeinkommens.

8.3.2 Grundaufbau des Tantiemesystems

Die Ziele werden bis zum Ende eines jeden Jahres für das Folgejahr zwischen dem jeweiligen Vorgesetzten und dem AT-Angestellten besprochen, vereinbart und im Rahmen der Tantiemevereinbarung vertraglich fixiert.

...

Die Tantieme wird erfolgs- und leistungsabhängig in der festgelegten Höhe gezahlt, wenn alle vereinbarten Ziele erreicht werden. Bei Teilerreichung oder Übererfüllung erfolgt eine abweichende Vergütung (siehe Ziffer 8.3.1).

8.3.3. Tantieme-Arten

Es gibt drei Tantieme-Arten für unterschiedliche Leistungskriterien:

Die *operative Tantieme* ...

Die *qualitative Tantieme* ...

Die *strategische Tantieme* ...

8.3.4. Berechnung der Tantieme-Arten; Ablauf des Vergütungsverfahrens; Prozess der Tantiemefindung und -entscheidung

Nähere Ausführungen hierzu sind der Tantiemeregelung zu entnehmen, die als Anlage 2 Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist.

8.3.5. Auszahlung der Tantieme

30% der vereinbarten Tantieme werden monatlich rätierlich als Mindesttantieme vergütet.

Die Auszahlung der Tantieme wird unter Anrechnung der Mindesttantieme im Monat Mai des Folgejahres vorgenommen.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte BV D. einschließlich der Anlagen 1 und 2 Bezug genommen. Die Tantieme war zuvor in den Abrechnungen des Klägers als „Tantieme fix“ (01/1998) bezeichnet worden bzw. wurde als „Mindesttantieme garant.“ (12/2002) bezeichnet.

Mit Schreiben vom 09.05.2003 teilte der RW U. dem Kläger folgendes mit:

„Sehr geehrter Herr S.,

wir können Ihnen die erfreuliche Mitteilung machen, dass der Vorstand am 08.05.2003 beschlossen hat, das mit der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft am 10.04.2003 ausgehandelte Tarifergebnis analog für die nichtleitenden AT-Angestellten und die leitenden Angestellten rückwirkend zum 01.01.2003 zu übernehmen. Das heißt, daß sie rückwirkend ab dem 01.01.2003 eine Zulage 03 erhalten. Aus dieser Zulage entstehen keine Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung.

Ihre monatlichen Bezüge ändern sich somit ab 01.01.2003 folgendermaßen:

Bruttovergütung	Euro 5.880,00
Zulage 03	<u>Euro 130,00</u>
	Euro 6.010,00

...“

Mit Schreiben vom 07.01.2004 teilte der RWTÜV dem Kläger Folgendes mit:

„Sehr geehrter Herr S.,

wir können Ihnen die erfreuliche Mitteilung machen, dass sich im Zuge einer allgemeinen Gehaltsanpassung Ihre monatliche Zulage 03 ab dem 01.01.2004 erhöht.

Ihre monatliche Bruttovergütung beträgt demnach derzeit:

Bruttovergütung	Euro 5.880,00
Zulage 03	<u>Euro 200,00</u>
	Euro 6.080,00“

Mit Schreiben vom 22.03.2010 teilte die Beklagte dem Kläger Folgendes mit:

„Sehr geehrter Herr S.,

wir haben im Zusammenhang mit der Tarifierhöhung für unsere Tarifmitarbeiter zum 01.01.2010 auch eine Überprüfung der Vergütung unserer Außertarifbeschäftigten vorgenommen.

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass auch Ihre regelmäßige monatliche Grundvergütung um 1,042% zzgl. eines Sockelbetrags von 20,00 Euro angehoben wird. Zusätzlich erhalten Sie eine Zulage 09 in Höhe von 0,5% des neu ermittelten Grundgehalmes plus einen Sockelbetrag von 10,00 Euro. Der vorgenannte Sockelbetrag basiert auf einem Beschäftigungsgrad von 100%, bei entsprechender Teilzeitbeschäftigung verringert sich dieser entsprechend. Die Zulage 03 bleibt bis auf weiteres eingefroren.

...“

In dem Tarifvertrag über die Modifizierung des Tarifmoduls Vergütung Alttarifbeschäftigte U. Gruppe Nord vom 05.11.2009 wegen Berücksichtigung der Kosten für Stufe 3 für Neutarifbeschäftigte vom 31.05.2012 (*im Folgenden TV 2009*), auf den sich das Schreiben bezog, hieß es u.a.:

„Präambel

...

zusätzlich

nicht ruhegehaltstfähige tarifdynamische Zulage um den Faktor 0,25 der jeweiligen Tarifierhöhungen des Vergütungstarifvertrages für Neutarifbeschäftigte 8VergTV „neu“ – Bund –) in der jeweiligen Fassung (Diese Zulage wird ab 01.01.2010 als „**Zulage 09**“ berechnet).

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten TV 2009 Bezug genommen. Der Kläger vereinbarte schließlich mit der Beklagten, bei welcher er zuletzt beschäftigt war, Altersteilzeit mit Aktiv- und Passivphase. Bis zur

Passivphase der Altersteilzeit, die 2011 begann, zahlte die Beklagte an den Kläger eine monatliche Mindesttantieme in Höhe von 187,50 Euro brutto auf Basis einer 50 %igen Teilzeittätigkeit. In der „Tantiemevereinbarung Geschäftsjahr 2011 ff“ (im Folgenden TV 2011) vom 24.05.2011 hieß es:

„Vereinbartes Zieleinkommen

Jahresfixeinkommen 2011:	86.760,00 Euro	100 Prozent
+ Tantiemeanteil:	15.000,00 Euro	17,29 Prozent

Für das Jahr 2011 und die folgenden Jahre der passiven ATZ-Phase bis Ende April 2015 wird vereinbart, dass die mit Herrn S. vereinbarte Tantieme in Höhe von 15.000,00 Euro p.A. entsprechend der Protokollnotiz zu § 6 des für ihn geltenden ATZ-Tarifvertrages vom 29.06.2005 zu 50% bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts während der Altersteilzeit berücksichtigt wird.

Diese Regelung gilt ab 01.01.2011 bis zur Beendigung der Altersteilzeit am 30.04.2015. Das monatliche AT-Gehalt während der Altersteilzeit erhöht sich somit ab dem 01.01.2011 um 625,00 Euro brutto monatlich. Die bisherige Mindesttantieme in Höhe von 187,50 entfällt ab dem 01.01.2011. ...“

In dem in der TV 2011 erwähnten Tarifvertrag Altersteilzeit (Tarifmodul) vom 29.06.2005 (TV-ATZ 2005) hieß es u.a.:

**„§ 6
Vergütung**

Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit beträgt 50% der regelmäßigen Bezüge, auf die der Mitarbeiter gemäß des jeweils gültigen Tarifvertrages bzw. des Einzelarbeitsvertrages als Vollbeschäftigter Anspruch hat.

...

Regelmäßig wiederkehrende Zahlungen werden monatlich gezahlt, Einmalzahlungen in dem Monat, in dem sie anfallen. ...

Protokollnotiz zu § 6 des Tarifvertrages Altersteilzeit

1. Zu den regelmäßigen Bezügen für die Ermittlung des Arbeitsentgeltes während der Altersteilzeit gehören:

- Grundvergütung

...

Einmalbezüge wie

- Weihnachtsgeld
- Urlaubsgeld/Erholungsbeihilfe
- Tantiemen*
- Energiebeihilfe

werden in dem Monat, in dem sie anfallen, vergütet.

Diese Bezüge werden in Höhe von 50% des Anspruchs als Mitarbeiter in Vollzeit vergütet und um die Aufstockungszahlung gemäß § 8 des Tarifvertrages zur Altersteilzeit erhöht.

*Dieser Einmalbezug wird nur bei den Mitarbeitern berücksichtigt, die unter den persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung für nicht leitende AT-Angestellte der RW U. Gruppe (alt) fallen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten TV ATZ 2005 Bezug genommen. Wegen der Einzelheiten des nachfolgenden Tarifvertrags Altersteilzeit Tarifmodul vom 21.02.2011 (im Folgenden TV ATZ 2011) wird auf die zur Akte gereichte Ablichtung Bezug genommen.

Seit dem 01.05.2015 bezog der Kläger neben der gesetzlichen Rente eine betriebliche Altersrente von der Beklagten, die 13 Mal pro Jahr gezahlt wurde und zwar monatlich und zusätzlich einmal im Oktober mit einem Monatsbetrag als Weihnachtsgeld. Die Zahlung der Betriebsrente erfolgte monatlich nachschüssig zum Monatsletzten; das Weihnachtsgeld wurde abweichend von den tatsächlichen Regelungen generell bereits im Oktober und nicht erst im November gezahlt. Grundlage der Betriebsrente war die Betriebsvereinbarung über die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung vom 05.03.1981 (*im Folgenden BV neu*). In dieser hieß es u.a.:

- „1 Vorstand und Gesamtbetriebsrat des Rheinisch-Westfälischen U. Überwachungsvereins e.V. sind sich darüber einig, dass die als Anlage beigefügte Versorgungsordnung vom 05.03.1981 Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung ist. ...
- 3 Die Vertragsparteien gehen bei der neu geschaffenen Versorgungsordnung davon aus, dass den Mitarbeitern mit Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des 65. Lebensjahres und einer Versicherungszeit von 45 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie einer Vereinszugehörigkeit von 35 Jahren eine Netto-Gesamtversorgung (Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wobei nur Fälle berücksichtigt werden, bei denen mindestens ein persönlicher Vomhundertsatz von 100 erreicht wird + Al-

tersruhegeld des Vereins) zur Verfügung steht, die im Durchschnitt 90% des letzten Nettoaktiveinkommens (durchschnittlicher Versorgungsgrad) entspricht.

...“

In der als Anlage zur BV neu beigefügten „Versorgungsordnung zur Regelung der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung vom 05.03.1981 (*im Folgenden VersO 1981*)“ hieß es u.a.:

„§ 5 Ruhegeldfähige Dienstbezüge

Als ruhegeldfähige Dienstbezüge gelten die monatliche Grundvergütung, der Ortszuschlag und die Stellenzulage, die der Mitarbeiter zuletzt vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden (Unverfallbarkeit) vom Verein bezogen hat. Bei den außertariflichen Angestellten ergeben sich die ruhegeldfähigen Dienstbezüge aus dem mit ihnen einzelvertraglich vereinbarten Brutto-Monatsgehalt.

§ 6 Altersruhegeld

Altersruhegeld wird den Mitarbeitern gewährt, die das 65. Lebensjahr (Altersgrenze) vollendet haben und aus den Diensten der Firma ausgeschieden sind.

§ 7 Vorgezogenes Altersruhegeld

1. Mitarbeitern, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres durch Vorlage eines Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweisen, dass sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, erhalten auf schriftlichen Antrag vom Verein vorgezogenes Altersruhegeld.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichten Ablichtungen der BV neu, der VersO 1981 sowie die ergänzenden bzw. abändernden Betriebsvereinbarungen vom 02.02.1988, 18.11.1999, 17.11.2003 und 02.06.2004 Bezug genommen.

Zum Zeitpunkt seines Ausscheidens bei der Beklagten bezog der Kläger auf Basis einer 50 %igen Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit ein AT-Gehalt in Höhe von 3.631,04 Euro brutto, eine Zulage 03 in Höhe von 135,00 Euro brutto, eine

Zulage 09 in Höhe von 219,29 Euro brutto, die monatliche Tantieme in Höhe von 625,00 Euro brutto sowie eine Kontoführungspauschale in Höhe von 1,28 Euro brutto. Umgerechnet auf ein Vollzeitverhältnis – die maßgebliche Größe für die Betriebsrentenberechnung – ergaben sich folgende Werte: AT-Gehalt: 7.262,08 Euro brutto, Zulage 03: 270,00 Euro brutto, Zulage 09: 438,58 Euro brutto, monatliche Tantieme: 1.250,00 Euro brutto, Kontoführungspauschale: 1,28 Euro brutto. In dem AT-Gehalt von 7.262,08 Euro brutto war die sog. AV Sonderzulage enthalten, die auf Basis eines Vollzeitgehaltes 565,68 Euro brutto betrug. Zog man diese ab, ergab sich ein AT-Gehalt von 6.696,40 Euro brutto. Die für die Berechnung der Betriebsrente des Klägers maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze betrug zum Zeitpunkt des Ausscheidens 6.050,00 Euro. Die Beklagte legte für die Betriebsrentenberechnung des Klägers als rentenfähige Dienstbezüge den Betrag von 6.696,40 Euro brutto zu Grunde. Daraus errechnete sie eine monatliche Betriebsrente von 1.720,10 Euro brutto monatlich, die sie dem Kläger ab dem Monat Mai 2015 monatlich nachschüssig sowie einmal zusätzlich im Monat Oktober zahlte. Dem lag auf der Grundlage der VersO 1981 folgende Betriebsrentenberechnung – ausgehend von den Dienstjahren des Klägers, differenzierten Steigerungssätzen, verschiedenen Zeitfaktoren aufgrund der Altersteilzeit sowie des Abschlags für die vorgezogene Inanspruchnahme – zu Grunde, die, abgesehen von der Bemessungsgrundlage der rentenfähigen Dienstbezüge, zwischen den Parteien nicht streitig ist:

rfDb	afDj	Zeitfaktor	St.Satz <BBG	+	rfDb >BBG	afDj	Zeitfaktor	St.Satz >BBG	=	Rente	
6.050,00	19	1,00	0,00750	+	646,40	19	1,00	0,0150	=	1.046,35	
6.050,00	8,06	1,00	0,00675	+	646,40	8,06	1,00	0,0135	=	399,49	
6.050,00	7,94	0,75	0,00675	+	646,40	7,94	0,75	0,0135	=	295,15	
									Summe		1.740,99
									* 0,9880		1.720,10

Die rentenfähigen Dienstbezüge (rfDb), die anrechnungsfähigen Dienstjahre (afDj), der Zeitfaktor und der Steigerungssatz (St.Satz), waren dabei jeweils zu multiplizieren. Zum 01.01.2018 erhöhte die Beklagte auch die Betriebsrente des Klägers um 3,36 %, d.h. auf monatlich 1.777,90 Euro brutto.

Der Kläger hat gemeint, für die Berechnung seiner Betriebsrente seien als ruhegehaltfähige Dienstbezüge über den von der Beklagten zu Grunde gelegten Betrag weitere Bestandteile zu berücksichtigen: AV-Sonderzulage: 565,68 Euro brutto, Zulage 03: 270,00 Euro brutto, Zulage 09: 438,58 Euro brutto, monatliche

Tantieme: 1.250,00 Euro brutto, Kontoführungspauschale: 1,28 Euro brutto. Auf der Grundlage von rentenfähigen Dienstbezügen von insgesamt 9.221,94 Euro brutto berechne sich ab dem Monat Mai 2015 eine monatliche Betriebsrente von 2.903,34 Euro brutto.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Regelung in § 5 Satz 2 VersO 1981 sei dahingehend auszulegen, dass sämtliche monatlich wiederkehrenden Lohnsteuerrechtlichen Bezüge für die Betriebsrente heranzuziehen seien, weil der Begriff des Brutto-Monatsgehalts in der Bestimmung nicht eingeschränkt worden sei. Die Regelung des § 5 Satz 1 VersO 1981 gelte für die Tarifmitarbeiter und nicht für ihn, so dass aus dieser Regelung keine Rückschlüsse auf die Auslegung des § 5 Satz 2 VersO 1981 gezogen werden könnten. Diese Mitarbeitergruppen seien auch nicht vergleichbar, so dass eine unterschiedliche Behandlung zulässig sei. Soweit es Individualabreden mit ihm über die fehlende Ruhegehaltsfähigkeit gebe, verstießen diese gegen die VersO 1981 als Betriebsvereinbarung und seien daher unwirksam. Eine Öffnungsklausel für einzelvertragliche Abreden enthalte § 5 Satz 2 VersO 1981 nicht. Andernfalls wären die AT-Mitarbeiter von jedem kollektiv-rechtlichen Schutz ausgenommen.

Zu berücksichtigen sei die AV-Sonderzulage, weil sie lohnsteuerpflichtig war und monatlich gezahlt wurde. Sie rechne deshalb zum einzelvertraglich vereinbarten Brutto-Monatsgehalt. Die AV-Sonderzulage sei lebensstandardprägend und erhöhe das verfügbare Einkommen. Die immer wieder bestätigte Zulage sei einzelvertraglich zwar von der Ruhegehaltsfähigkeit ausgenommen gewesen, was aber wegen des Verstoßes gegen § 5 Satz 2 VersO 1981 unwirksam sei. Dies führe auch nicht zur vollständigen Unwirksamkeit der einzelvertraglichen Abrede, weil andernfalls das betriebsverfassungsrechtliche Günstigkeitsprinzip umgangen werde. Unwirksam sei nur der Ausschluss der Ruhegehaltsfähigkeit. Auf den TV Zuschuss komme es nicht an. Die Anwendung von Tarifverträgen sei mit ihm nicht vereinbart. Die Zahlung der AV Sonderzulage an ihn habe weder ausdrücklich noch konkludent der Gleichstellung mit tariflichen Mitarbeitern gedient, zumal in der Vereinbarung vom 15.06.1983 auf das Beamtenbesoldungs- und Versorgungsrecht Bezug genommen worden sei. Im letzten maßgeblichen Arbeitsvertrag vom 03.04.2011 sei die AV-Sonderzulage in § 9 ohne Bezug zu einem Tarifvertrag vereinbart. Außerdem habe hier die VersO 1981 Vorrang, denn diese regle die betriebliche Altersversorgung abschließend. In eine solche Regelung dürften die Tarifvertragsparteien nicht punktuell eingreifen. Eine Anfechtung der Beklagten wegen eines Erklärungsirrtums käme nicht in Betracht. Ihr sei allenfalls ein bedeutungsloser Rechtsfolgenirrtum unterlaufen.

Er hat gemeint, für die Zulage 09 fehle schon eine einzelvertragliche Ausschlussregelung. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass die Zulagen 03 und 09 verdeckte Tarifierhöhungen und damit normales Arbeitsentgelt seien. Sie seien an

die Stelle ausgefallener Tariflohnerhöhungen getreten. Da § 5 VersO 1981 insgesamt auf die Funktion eines Vergütungsbestandteils abstelle, seien die Zulagen 03 und 09 in beiden Sätzen erfasst. Diese „zwingende Wirkung“ der VersO 1981 könnten auch die Tarifpartner nicht durchbrechen. Gleiches folge aus § 162 BGB. Die Zulage 03 sei in den Schreiben außerdem als „Bruttogehalt“ und als Teil der monatlichen Bezüge bezeichnet worden.

Die monatliche Mindesttantieme sei 2011 angehoben worden, so dass insoweit auch der erhöhte Betrag bei der Berechnung der ruhegeldfähigen Bezüge zu berücksichtigen sei. Es handele sich um einen festen monatlichen Gehaltsbestandteil i.S.d. § 5 Satz 2 VersO 1981, der dauerhaft gewesen sei und seinen Lebensstandard habe prägen sollen. Schließlich habe er auch schon vor der vereinbarten Altersteilzeit eine Tantieme mit garantiertem Mindestbetrag, in dem das jahrelang gezahlte Weihnachtsgeld aufgegangen sei, erhalten. Dies entspreche den Bezeichnungen dieses Gehaltsbestandteils in den Gehaltsabrechnungen. Es habe sich bei dem Mindestbetrag nicht um eine Jahresleistung, sondern um einen monatlichen Gehaltsbestandteil gehandelt. Die Jahrestantieme sei für den Mindestbetrag nur eine Kalkulationsgröße gewesen. Der Mindestbetrag sei allerdings mit dem Beginn der Freistellungsphase deutlich angehoben worden, womit man seine langjährige erfolgreiche Arbeit habe honorieren wollen. Der Beklagten sei bewusst gewesen, dass dies Auswirkungen auf seine Betriebsrente haben werde.

Die Nichtzahlung der von ihm geforderten höheren Betriebsrente habe die Beklagte zumindest fahrlässig zu vertreten. Er handle nicht rechtsmissbräuchlich, wenn er seine rechtlichen Ansprüche durchsetze. Er sei für die arbeitsrechtliche Klärung der Versorgungsregelungen nicht zuständig gewesen. Der Kläger hat gemeint, der Beklagten stünden ihm gegenüber als Leiter der betrieblichen Altersversorgung keine Schadensersatzansprüche zu. Er sei kein Jurist. Dass seine eigene Rentenberechnung gravierende rechtliche Mängel aufweise, sei ihm erst durch die anwaltliche Beratung bekannt geworden. Er habe in seiner Funktion bei der Beklagten als Nichtjurist nicht die Aufgabe gehabt, rechtliche Schwachstellen der Versorgungsregelungen aufzudecken.

Der Kläger hat beantragt:

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihm ab Januar 2018 eine lebenslänglich laufende monatliche betriebliche Altersrente in Höhe von 2.903,34 Euro (brutto) zu zahlen (anstelle der bisher gezahlten 1.720,10 Euro brutto). Diese Rente ist dreizehn Mal pro Jahr zu zahlen, nämlich jeden Monat 1 Mal und zusätzlich 1 Mal im jeweiligen Oktober als Weihnachtsgeld;**

- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm für rückständige Betriebsrenten aus der Zeit von Mai 2015 bis Dezember 2017 einmalig 41.018,99 Euro (brutto) zu zahlen;**
- 3. festzustellen, dass die Beklagte ihm wegen der rückständigen Betriebsrenten Verzugszinsen in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszinssatz zu zahlen hat, gerechnet jeweils ab dem Ende des jeweiligen Fälligkeitsmonats;**
- 4. festzustellen, dass die Beklagte ihm den Progressionsschaden aus der verspäteten Zahlung der rückständigen Betriebsrenten zu erstatten hat.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung gewesen, dass sie die Höhe der Betriebsrente des Klägers zutreffend berechnet habe. Die AV-Sonderzulage, die Zulagen 03 und 09, die Kontoführungspauschale und die Tantieme fielen nicht unter die ruhegeldfähigen Bezüge nach der VersO 1981. In § 5 Satz 2 VersO 1981 sei ausdrücklich geregelt, dass es den Arbeitsvertragsparteien möglich sei, per Vereinbarung zu regeln, welche Vergütungsbestandteile ruhegeldfähig sein sollen. Es werde nämlich nicht auf das „gezahlte“, sondern auf das „einzelvertragliche vereinbarte“ Brutto-Monatsgehalt abgestellt. Die individualvertraglichen Vereinbarungen seien im Übrigen günstiger als die VersO 1981, weil hierdurch Leistungen gewährt worden seien, auf die kein Anspruch bestanden habe.

Betreffend die AV Sonderzulage sei durchgehend der übereinstimmende Wille gewesen, dass diese nicht ruhegehaltfähig sei. Unterstellt, diese Abrede sei – wie vom Kläger angenommen – unwirksam, dann sei die gesamte individualvertragliche Abrede unwirksam und nicht bloß der Teil, in dem die Leistung als nicht ruhegehaltfähig erklärt worden sei. Vorsorglich würde die gesamte Individualabrede von 1983 betreffend die AV Sonderzulage wegen eines Erklärungsirrtums angefochten. Unabhängig davon seien diese Leistungen für Tarifmitarbeiter nicht ruhegehaltfähig, so dass für die AT-Mitarbeiter nichts anderes gelten könne, weil andernfalls eine ungerechtfertigte Besserstellung vorliegen würde.

Die Tantieme sei „erfolgs- und leistungsbezogen“ gewährt und jährlich abgerechnet und ausgezahlt worden und deshalb nicht Brutto-Monatsgehalt. Dies gelte

auch in Bezug auf die monatliche Mindesttantieme, die insoweit lediglich als Vor-
schuss gezahlt worden sei.

Für die Zulage 03 sei wirksam vereinbart, dass sie nicht ruhegehaltfähig sei. Die
Zulage 09 beruhe auf einer entsprechenden tariflichen Regelung, die inhalts-
gleich für die außertariflichen Mitarbeiter übernommen worden sei. Sollte das Ge-
richt gleichwohl zu dem Ergebnis kommen, dass die Zulagen pensionsfähig sind,
wären sie jahrelang ohne Rechtsgrund gezahlt worden. Hinsichtlich der dann ge-
gebenen Überzahlungen hat die Beklagte die Aufrechnung erklärt. Es habe sich
auch nicht um verdeckte Gehaltserhöhungen gehandelt. Die Tarifvertragspar-
teien seien frei, Vergütungsbestandteile zu vereinbaren und diese ggfs. als nicht
ruhegehaltfähig zu definieren. .

Die Kontoführungsgebühr fiele bereits begrifflich nicht unter § 5 Satz 2 VersO
1981.

Jedenfalls sei kein Progressionsschaden geschuldet, weil ihre Betriebsrentenbe-
rechnung auf einer vertretbaren Rechtsansicht beruhe, so dass keine Fahrlässig-
keit vorliege. Es sei rechtsmissbräuchlich, wenn der Kläger jetzt Ansprüche gel-
tend mache, die er zuvor als Leiter der Abteilung betriebliche Altersversorgung
gegenüber seinen Kollegen abgelehnt habe. Sollte der Kläger sich mit seinem
Anliegen durchsetzen, hätte sie in der Vergangenheit zu niedrige Rückstellungen
gebildet. Insoweit sei in Erwägung zu ziehen, dass der Kläger als verantwortlich
Handelnder für die betriebliche Altersversorgung auf Schadensersatz in An-
spruch zu nehmen sei. Schließlich habe er sämtliche Zweifel an den Rentenbe-
rechnungen erst geäußert, als es um seine eigene Rente ging und zuvor, die
Renten wie von ihr auch hier berechnet gegenüber den anderen Mitarbeitern be-
rechnet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Es hat die Mindesttanti-
eme in Höhe von 375,00 Euro brutto als rentenfähigen Dienstzug angesehen, die
weitergehende Tantieme, die AV-Sonderzulage, die Zulagen 03 und 09 sowie die
Kontoführungspauschale hingegen nicht. Gegen das ihm am 22.02.2018 zuge-
stellte Urteil hat der Kläger am 03.03.2018 Berufung eingelegt und diese am
14.03.2018 begründet. Die Berufungsbegründung ist der Beklagten am
19.03.2018 zugestellt worden. Die Beklagte hat am 04.04.2018 Anschlussberu-
fung eingelegt und diese begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht hätte seiner Klage in vollem Umfang
stattgegeben müssen. Es gebe zunächst seitens des Arbeitsgerichts keinen Be-
leg dafür, aus welchem Grund Tarifmitarbeiter und AT-Mitarbeiter gleich zu be-
handeln seien. Es arbeite im Übrigen mit nicht definierten Rechtsbegriffen, wie
dem „Festgehalt im engeren Sinne“. Auszugehen sei für die ruhegehaltfähigen
Dienstbezüge richtigerweise von der Definition in § 5 Satz 2 VersO 1981. Der

Begriff des einzelvertraglich vereinbarten Brutto-Monatsgehaltes (nicht des Brutto-Monats*grund*gehalts) habe dabei einen klaren und eindeutigen Inhalt. „Einzelvertraglich vereinbart“ sei dass, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer individualvertraglich miteinander geregelt haben. „Brutto-Monats-Gehalt“ erfasse alle monatlichen Gehaltsbestandteile vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben, wobei im Allgemeinen die lebensstandardprägenden festen Bezüge gemeint seien. Ausgenommen seien allenfalls geldwerte Vorteile und Sachleistungen, um die es vorliegend nicht gehe. Ausgenommen seien schwankende Bezüge, die hier ebenfalls nicht in Rede stünden.

Jeder Satz von § 5 VersO1981 sei zudem eigenständig auszulegen, denn andernfalls habe man sich in Satz 2 mit einem Verweis auf Satz 1 begnügen können. Es gebe keinen Grund, warum in den beiden Sätzen nicht unterschiedliche Aussagen getroffen werden könnten. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stütze das Auslegungsergebnis des Arbeitsgerichts nicht. Er finde im Verhältnis von tariflichen zu außertariflichen Mitarbeitern keine Anwendung. Dies gelte auch dann, wenn beide Personengruppen vergleichbare Vergütungsbestandteile erhielten. Es sei auch nicht nachvollziehbar, warum bei den außertariflichen Beschäftigten eine Angleichung nach unten erfolgen solle und nicht umgekehrt bei den tariflichen Mitarbeitern der weite Begriff aus § 5 Satz 2 VersO 1981 angewandt werde. Auch klammere § 5 Satz 2 VersO 1981 Aufwendungsersatz nicht aus. Selbst wenn man die AV Sonderzulage als solchen verstehe, ändere dies nichts, denn als zu versteuernder monatlicher Bruttobezug sei sie Bestandteil des Brutto-Monatsgehalts. Der Betrag sei ausweislich der Übernahmevereinbarung den monatlichen Bruttobezügen zugerechnet worden. Die AV-Sonderzulage sei außerdem als Gegenleistung für die Arbeit gewährt worden und habe den Lebensstandard geprägt. Was die Beklagte insoweit gewollt habe oder für sachgerecht halte, sei unerheblich. Entsprechendes gelte für die Kontoführungspauschale. Es sei ein versteuerter Gehaltsbestandteil, den die Beklagte ihm für seine Arbeit monatlich gewährt habe. Ein „Gehalt im engeren Sinne“, das die AV Sonderzulage und die Zulagen 03 und 09 ausschließe, lasse sich § 5 Satz 2 VersO 1981 nicht entnehmen. Es sei vielmehr das Gegenteil der Fall, wenn die Betriebsparteien in Ziffer 3 BV neu davon ausgegangen seien, dass der durchschnittliche Versorgungsgrad 90% des letzten Nettoaktiveinkommens betrage. Die von der BV neu und der VersO 1981 erkannte Versorgungslücke könne nur mit einer weiten Auslegung von § 5 VersO 1981 geschlossen werden. Hinsichtlich der Zulagen 03 und 09 weist der Kläger darauf hin, dass es sich um verdeckte Gehaltserhöhungen gehandelt habe. Davon sei er ausgegangen sowie davon, dass er diese wegen seiner guten Arbeit erhalten habe. Man könne von einem Versuch der Verschiebung in nicht ruhegehaltfähige Gehaltsbestandteile sprechen. So könne die Beklagte die Erhöhung des Brutto-Monatsgehalts nicht umgehen.

Es sei auch nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund nicht die volle Mindesttantieme von zuletzt 1.250,00 Euro zu Grunde zu legen sei. An den Begriff „Tantieme“ könne nicht angeknüpft werden. Die Tantieme sei ihm nämlich zu Beginn der Freistellungsphase unbedingt unabhängig von irgendwelchen Leistungsfaktoren zugesagt worden. Maßgeblich sei das, was die Leistung in Wirklichkeit darstelle, nämlich eine feste monatliche Gegenleistung unabhängig von irgendwelchen weiteren Voraussetzungen. Es handele sich nicht um eine Abschlagzahlung, was alles auch für die vorherige niedrigere Mindesttantieme gelte. Die Aufstockung auf 1.250,00 Euro sei nicht aus Gründen der Bequemlichkeit oder Vereinfachung, weil in der Freistellungsphase keine Zielerreichung mehr möglich sei, erfolgt. Dies sei deshalb erfolgt, weil die Beklagte ihm wegen seiner als sehr hochwertig eingeschätzten beruflichen Leistungen eine zusätzliche Vergütungsquelle habe verschaffen wollen. Die Beklagte habe sicherlich nicht aus Versehen versäumt, diesem Gehaltsbestandteil die Ruhegehaltfähigkeit zu nehmen. Im Übrigen habe einzelvertraglich von dem zwingenden § 5 Satz 2 VersO 1981 ohnehin nicht abgewichen werden können. Für die Zulage 09 fehle es bereits an einer solchen Vereinbarung. Auf den TV 2009 komme es nicht an, weil er zu keinem Zeitpunkt tarifgebunden gewesen sei. Die Anschlussberufung der Beklagten sei unbegründet. Den schon bis zur Freistellungsphase festen Teil der Mindesttantieme habe das Arbeitsgericht zu Recht berücksichtigt.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.01.2018 – 2 Ca 2008/17 abzuändern und wie folgt zu erkennen:

- 1. die Beklagte zu verurteilen, ihm ab Mai 2018 eine lebenslänglich laufende monatliche betriebliche Altersrente in Höhe von 3.009,89 Euro (brutto) zu zahlen (anstelle der bisher gezahlten 1.777,90 Euro brutto). Diese Rente ist dreizehn Mal pro Jahr zu zahlen, nämlich jeden Monat 1 Mal und zusätzlich 1 Mal im jeweiligen Oktober als Weihnachtsgeld;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm für rückständige Betriebsrenten aus der Zeit von Mai 2015 bis April 2018 einmalig 45.910,95 Euro (brutto) zu zahlen;**
- 3. festzustellen, dass die Beklagte ihm wegen der rückständigen Betriebsrenten Verzugszinsen in Höhe von 5 % über dem jeweiligen**

Basiszinssatz zu zahlen hat, gerechnet jeweils ab dem Ende des jeweiligen Fälligkeitsmonats;

- 4. festzustellen, dass die Beklagte ihm den Progressionsschaden aus der verspäteten Zahlung der rückständigen Betriebsrenten zu erstatten hat.**

Die Beklagte beantragt,

- 1. die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.01.2018 – 2 Ca 2008/17 zurückzuweisen;**
- 2. im Wege der Anschlussberufung das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 30.01.2018 – 2 Ca 2008/17 abzuändern, soweit sie für den Zeitraum ab Januar 2018 zu einer erhöhten Rentenzahlung sowie für den Zeitraum von Mai 2015 bis Dezember 2017 zur Nachzahlung rückständiger Betriebsrenten nebst Verzugszinsen sowie zum Ausgleich des steuerlichen Progressionsschadens verurteilt worden ist und die Klage insgesamt abzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

die Anschlussberufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es die Klage abgewiesen hat. Es habe zutreffend § 5 Satz 2 VersO 1981 im Zusammenhang mit § 5 Satz 1 VersO 1981 ausgelegt. Das Brutto-Monatsgehalt beziehe sich nur auf die „reine“ Vergütung, die bereits im ersten Arbeitsvertrag vom 15.06.1983 vereinbart worden sei. Alle anderen Vergütungsbestandteile, die an anderer Stelle im Arbeitsvertrag vereinbart seien, fielen nicht unter das Brutto-Monatsgehalt. Den Arbeitsvertragsparteien habe es auch frei gestanden, die ruhegehaltsfähigen Bestandteile der Vergütung selbst zu definieren. Den Gleichbehandlungsgrundsatz habe das Arbeitsgericht zutreffend angewandt.

Die AV-Sonderzulage sei begrifflich nicht dem Brutto-Monatsgehalt zuzuordnen. Es werde im Übrigen der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung übernommen, der nicht zugleich zu einer Rentensteigerung führen solle. Die Kontoführungsgebühr sei als Aufwendungsersatz kein Gehalt.

Die Tantieme habe das Arbeitsgericht, soweit sie über die Mindesttantieme vor der Freistellungsphase hinausgehe, zu Recht nicht berücksichtigt. Sähe man dies anders, würde der Kläger gegenüber einem Mitarbeiter, der keine Altersteilzeit ableistet und weiter nur eine reduzierte Festtantieme erhalte, ungerechtfertigt

bevorzugt. Die Vereinbarung auf Basis von 100% sei erkennbar nur dem Umstand geschuldet, dass während der Freistellungsphase mangels erreichbarer Ziele keine Zielvereinbarung erfolgen kann. Da dies dem Kläger bewusst gewesen sei, sei es rechtsmissbräuchlich, wenn er nunmehr die volle Tantieme für das Ruhegeld zu Grunde legen wolle.

Aber auch die vor der Freistellungsphase gezahlte Mindesttantieme sei nicht gemäß § 5 Satz 2 VersO 1981 zu berücksichtigen. Die Tantieme werde jährlich abgerechnet. Dass ein Teil (30%) monatlich als Mindesttantieme ausbezahlt werde, ändere nichts daran, dass auch diese Beträge integraler Bestandteil der jährlichen Tantieme seien. Maßgeblich sei der jährliche Abrechnungszeitraum. Es habe sich letztlich um nichts anderes als einen Abschlag gehandelt, der nicht zurückgefordert werden könne, worauf es aber nicht ankomme.

Sie habe nicht fahrlässig gehandelt und deshalb komme ein Progressionsschaden nicht in Betracht.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung des Klägers ist zum Teil begründet. Er kann über die Verurteilung durch das Arbeitsgericht hinaus aufgrund der zulässigen Klageerweiterung und der Korrektur der Berechnung von der Beklagten einen Rückstand von insgesamt 6.816,56 Euro brutto an Betriebsrente für die Zeit von Mai 2015 bis April 2018 verlangen. Für die Zeit ab Mai 2018 kann er von der Beklagten monatlich zum Monatsletzten die Zahlung einer weiteren Betriebsrente von 181,58 Euro brutto (Differenzbetrag zwischen 1.959,48 Euro brutto und 1.777,90 Euro brutto) verlangen, wobei die Differenz im Monat Oktober zweimal zu zahlen ist. In diesem Umfang sind der Zinsanspruch und der Anspruch auf Feststellung des Progressionsschadens begründet. Die weitergehende Berufung des Klägers und die zulässige Anschlussberufung der Beklagten sind unbegründet, weil die zulässigen Klageanträge insoweit unbegründet sind.

A. Die Klage ist mit den Anträgen zu 1. und 2. in der zuletzt im Berufungsrechtszug gestellten Fassung zulässig und teilweise begründet. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von 6.816,56 Euro brutto an rückständiger Betriebsrente für die Zeit von Mai 2015 bis April 2018 verlangen. Für die Zeit ab Mai 2018 kann er von der Beklagten monatlich zum Monatsletzten die Zahlung einer weiteren Betriebsrente von 181,58 Euro brutto (Differenzbetrag zwischen

1.959,48 Euro brutto und 1.777,90 Euro brutto) verlangen, wobei die Differenz im Monat Oktober zweimal zu zahlen ist. Die dem Kläger zustehende monatliche Betriebsrente betrug in der Zeit von Mai 2015 bis Dezember 2017 einschließlich 1.895,78 Euro brutto und ab Januar 2018 monatlich 1.959,48 Euro brutto. Ein höherer Betriebsrentenanspruch steht dem Kläger nicht zu.

I. Die Klageanträge zu 1. und 2. in der zuletzt im Berufungsrechtszug gestellten Fassung sind zulässig.

1. Der Zahlungsantrag zu 1. ist auf die monatliche künftige Zahlung einer Betriebsrentendifferenz gerichtet und zwar, beginnend mit dem Monat Mai 2018, diejenige zwischen den unstreitig gezahlten 1.777,90 Euro brutto und den geforderten 3.009,89 brutto. Er ist gemäß § 258 ZPO zulässig.

a) Ein Versorgungsempfänger kann in zulässiger Weise den streitigen Differenzbetrag zwischen der vom Arbeitgeber gezahlten und der von ihm begehrten monatlichen Betriebsrente einklagen und hinsichtlich des unstreitigen Betrags voraussetzen, dass dieser nicht nur derzeit, sondern auch künftig freiwillig bezahlt wird (BAG 15.05.2018 – 3 AZB 8/18, juris Rn. 9). So liegt es hier, was bereits in der Antragsfassung zum Ausdruck kommt, die dies durch den Klammersatz („anstelle der bisher gezahlten 1.777,90 Euro brutto“) verdeutlicht. Auch wenn dieser Zusatz in dem ursprünglichen Klageantrag noch nicht enthalten war, war von Anfang an klar, dass Streitgegenstand nur die vom Kläger geltend gemachte Betriebsrentendifferenz ist, was er so ausdrücklich auf Seite 7 oben der Klage ausgeführt hat.

b) Der Antrag zu 1. ist auf die Zahlung wiederkehrender Leistungen i.S.d. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (BAG 14.07.2015 – 3 AZR 594/13, juris Rn. 12). Auch wenn dies im Antrag zu 1. selbst nicht zum Ausdruck kommt, ergibt sich aus dem Parteivorbringen, dass eine monatlich nachschüssige Zahlung, d.h. zum Monatsletzen, begehrt ist, was außerdem durch den Antrag zu 3. erkennbar ist, der für die Verzinsung an die monatlich nachschüssige Zahlung anknüpft. Aus Satz 2 des Klageantrags ergibt sich, dass der Kläger mit der Betriebsrentenzahlung für den Monat Oktober die Zahlung der doppelten Differenz verlangt. Auch insoweit handelt es sich um eine wiederkehrende Leistung. Der Kläger hat die Zahlung an sich selbst verlangt und damit längstens für die Dauer seines Lebens, was sich ausdrücklich – ohne dass dies erforderlich ist (BAG

11.10.2011 – 3 AZR 527/09, juris Rn. 14) – aus dem gestellten Klageantrag ergibt.

2. Die von dem Kläger mit der Berufung vorgenommene Klageerweiterung ist gemäß § 533 ZPO zulässig. Er hat insoweit den auf den Zahlungsrückstand gerichteten Antrag erweitert und die Betriebsrentenerhöhung zum 01.01.2018 klageerhöhend mit diesem (Klageantrag zu 2.) sowie mit dem auf künftige Leistungen gerichteten Antrag (Klageantrag zu 1.) geltend gemacht. Dies ist sachdienlich (§ 533 Nr. 1 ZPO), denn es besteht über die Anpassung zum 01.01.2018 kein Streit. Im Übrigen hat die Beklagte sich auf die geänderten Klageanträge rügelos eingelassen (§ 525 ZPO i.V.m. § 267 ZPO). Die Voraussetzungen des § 533 Nr. 2 ZPO sind gegeben.

II. Die Klageanträge zu 1. und 2. sind nur teilweise begründet. Die dem Kläger zustehende monatliche Betriebsrente gemäß § 7 Nr. 1 VersO 1981 betrug in der Zeit von Mai 2015 bis Dezember 2017 einschließlich 1.895,78 Euro brutto und ab Januar 2018 monatlich 1.959,48 Euro brutto. Ein höherer Betriebsrentanspruch steht dem Kläger nicht zu, weil bei der Bemessungsgrundlage für die dem Kläger zustehende Betriebsrente gemäß § 5 Satz 2 VersO 1981 über die von der Beklagten bereits zu Grunde gelegten 6.696,40 Euro brutto nur die Mindestantieme in Höhe von monatlich 375,00 Euro brutto zusätzlich zu berücksichtigen ist. Die weiteren vom Kläger angeführten Bestandteile seiner Vergütung sind nicht zu berücksichtigen. Dies ergibt sich aus der Auslegung der Bestimmung in § 5 Satz 2 VersO 1981. Über die weitere Betriebsrentenberechnung, d.h. abgesehen von der Bemessungsgrundlage, besteht zwischen den Parteien kein Streit.

1. § 5 Satz 2 VersO 1981 ist als Betriebsvereinbarung nach den für Gesetze und Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 24.01.2017 – 3 AZR 372/15, juris Rn. 32).

2. Auszugehen ist zunächst von dem Wortlaut der Bestimmung in § 5 Satz 2 VersO 1981. Für den Kläger als außertariflichem Mitarbeiter, für den Satz 2 Anwendung findet, ist maßgebliche Bezugsgröße für die ruhegeldfähigen Dienstbezüge das einzelvertraglich vereinbarte Brutto-Monatsgehalt.

a) Der Begriff des Brutto-Monatsgehalts umfasst nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nur Geldleistungen, nicht aber geldwerte Vorteile und Sachleistungen. Auch aus dem Wortbestandteil „Brutto“ folgt nicht, dass alle zu versteuernden Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sind. Damit wird vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass beim ruhegeldfähigen Monatsgehalt die Steuern und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung nicht abgezogen werden. Die Verknüpfung des Wortbestandteils „Brutto“ mit dem weiteren Wortbestandteil „Monatsgehalt“ lässt zudem den Schluss darauf zu, dass mit Bruttomonatsgehalt nicht alle Einnahmen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gemeint sind. Der Begriff Bruttomonatsgehalt bezieht sich auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum (BAG 13.11.2012 – 3 AZR 557/10, juris Rn. 22; BAG 21.01.2014 – 3 AZR 362/14, juris Rn. 32). Es handelt sich bei dem Bruttomonatsgehalt nur um solche Zahlungen, die der Arbeitnehmer bezogen auf den Abrechnungszeitraum eines Monats erhält (BAG 21.01.2014 a.a.O. Rn. 34). Bei einer isolierten Betrachtung von § 5 Satz 2 VersO 1981 ist indes nicht stehen zu bleiben. Der Gesamtzusammenhang ist zu beachten. Dabei enthält zunächst die Überschrift einen weiteren Begriff, nämlich die „Dienstbezüge“. Es handelt sich insoweit bei den Dienstbezügen, d.h. bei den „Bezügen“, um den Oberbegriff, der weiter gefasst ist. Dies entspricht den Formulierungen in § 5 Sätze 1 und 2 VersO 1981. Ausgehend von dem weiter gefassten Oberbegriff der Dienstbezüge wird erläutert, was im Einzelnen für die Tarifmitarbeiter und die außertariflichen Mitarbeiter darunter fallen soll. Für die Tarifmitarbeiter sind es die monatliche Grundvergütung, der Ortszuschlag und die Stellenzulage, die als Dienstbezüge gelten. Erfasst sind diese drei Bestandteile als Ausschnitt der Dienstbezüge. Für die außertariflichen Mitarbeiter wird auf das Brutto-Monatsgehalt abgestellt. Dieses ergibt die ruhegeldfähigen Dienstbezüge. Auch hier ist der Begriff der Dienstbezüge der Oberbegriff und wird für die außertariflichen Mitarbeiter durch das Wort Brutto-Monatsgehalt, d.h. auch den Begriff „Gehalt“ definiert. Die Begriffe „Bezüge“ und „Gehalt“ werden von der Versorgungsordnung nicht gleichgesetzt. Andernfalls hätte es der Differenzierung nicht bedurft. Der Begriff der „Bezügen“ ist weiter gefasst als beispielsweise der Begriff des Tarifentgelts oder des Monatsgehalts. Er erfasst von seinem Wortlaut her all das, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber „bezogen“, also erhalten hat. Dies sind z.B. auch Zulagen, Zuschläge, Gratifikationen und Sonderzahlungen – wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld –, aber auch Kostenerstattungen, wie z.B. eine Kontoführungsgebühr (BAG 19.01.2011 – 3 AZR 83/09, juris Rn. 34 f.). Richtig ist, dass im Normalfall alle Einkommensteile, die nicht ausdrücklich ausgenommen sind, zum versorgungsfähigen „Einkommen“ gehören (BAG 19.01.2011 a.a.O. Rn. 35). § 5 Satz 2 VersO 1981 stellt aber nicht auf das Einkommen ab. Es wird ausdrücklich der Begriff der Bezüge als Oberbegriff verwandt, der durch bestimmte Vergütungsbestandteile

definiert wird. Wenn hier für die außertariflichen Mitarbeiter der Begriff des „Gehalts“ verwandt wird, ist dieser nicht so weit zu verstehen wie der ebenfalls genannten „Bezüge“. Der Begriff des Gehalts erfasst keine Kostenerstattungen, die von dem Begriff Bezüge noch umfasst sind. Da in § 5 Satz 2 VersO 1981 anders als in § 5 Satz 1 VersO 1981 von dem Gehalt und nicht von dem Grundgehalt – Satz 1 verwendet den Begriff „Grundvergütung“ – die Rede ist, ist das Bruttomonatsgehalt nicht auf das Grundgehalt beschränkt. In Abgrenzung zu dem ebenfalls verwandten Oberbegriff der Bezüge sind indes in § 5 Satz 2 VersO 1981 Kostenerstattungen nicht erfasst.

b) Der Oberbegriff der rentenfähigen Bezüge wird für die außertariflichen Mitarbeiter nicht alleine vom Brutto-Monatsgehalt bestimmt. § 5 Satz 2 VersO 1981 knüpft darüber hinaus an das „einzervertraglich vereinbarte“ Brutto-Monatsgehalt an. Es ist mithin nicht jedes „Bruttomonatsgehalt“ erfasst, sondern nur das, was einzelvertraglich zwischen dem außertariflichen Mitarbeiter und dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Einzelvertraglich vereinbart steht zunächst im Gegensatz zu kollektivvertraglich vereinbart. Es wird nicht wie in § 5 Satz 1 VersO 1981 an bestimmte tarifliche Vergütungsbestandteile abknüpft, sondern an das Bruttomonatsgehalt, das der außertarifliche Mitarbeiter einzelvertraglich vereinbart hat. Nicht ausreichend ist eine bloß „vertragliche“ Vereinbarung mit dem außertariflichen Mitarbeiter, sondern es muss eine „einzervertragliche“ Vereinbarung sein. Daraus folgt, dass kollektiv vertraglich zugesagte Leistungen ebenfalls nicht erfasst sein sollen. Was allerdings in diesem Sinne einzelvertraglich als Bruttomonatsgehalt vereinbart ist, fällt nach § 5 Satz 2 VersO 1981 auch unter die ruhegeldfähigen Bezüge. Eine Öffnungsklausel, die ruhegeldfähigen Bezüge grundsätzlich einzelvertraglich zu bestimmen, enthält § 5 Satz 2 VersO 1981 bereits begrifflich nicht. Es ist im Übrigen nicht ersichtlich, dass die Betriebsparteien es im Sinne einer Öffnungsklausel für außertarifliche Mitarbeiter erlaubt hätten, deren Brutto-Monatsgehalt vollständig von der Ruhegeldfähigkeit auszunehmen, was die Folge des Verständnisses der Beklagten von dem Begriff „einzervertraglich vereinbart“ wäre, das die Kammer insoweit nicht teilt.

c) Richtig ist, dass auch auf den von den Betriebsparteien verfolgten Zweck der Bestimmung in § 5 VersO 1981 abzustellen ist. Es geht darum, dem Arbeitnehmer anknüpfend an die Definition der in § 5 VersO 1981 genannten Bezüge einen bestimmten Lebensstandard durch die Betriebsrente zu sichern (vgl. BAG 21.01.2014 a.a.O. Rn. 36). Dies entspricht dem Zweck der VersO 1981, wie er in der Präambel der BV neu zum Ausdruck kommt. In Ziffer 3 Präambel BV neu heißt es, dass durch die Gesamtversorgung, d.h. aus der Summe von gesetzlicher Rente und Ruhegeld ein bestimmter Versorgungsgrad erreicht werden soll, der durchschnittlich 90% des letzten Nettoeinkommens entspricht. Gerade

auf diese Bestimmung hat der Kläger hingewiesen. Sie ändert an dem oben angeführten Auslegungsergebnis nichts. Zunächst muss der Begriff des Einkommens nicht zwingend weiter sein als der des Bruttomonatsgehalts. Wer vom "laufenden Monatsgehalt" spricht, meint das feste, geregelte Einkommen als Gegenleistung für die Arbeit (BAG 24.07.2001 – 3 AZR 716/00, juris Rn. 34). Und unabhängig davon ist das Versorgungsziel keine alleinige Größe, sondern hängt vor allem davon ab, welche Vergütungsbestandteile nach der maßgeblichen Versorgungsordnung als versorgungsfähig bezeichnet werden (BAG 21.01.2014 a.a.O. Rn. 36). Maßgeblich ist insoweit § 5 Satz 2 VersO 1981. Unabhängig davon befasst sich Nr. 3 Präambel BV neu lediglich mit dem durchschnittlichen Versorgungsniveau.

3. Auf der Grundlage der vorgenannten Auslegung von § 5 Satz 2 VersO 1981 ist lediglich die Mindesttantieme in Höhe von monatlich 375,00 Euro brutto zusätzlich als ruhegeldfähiger Bezug i.S.v. § 5 Satz 2 VersO 1981 zu berücksichtigen. Für die weiteren vom Kläger angeführten Vergütungsbestandteile gilt dies nicht. Dies ergibt sich im Einzelnen aus Folgendem:

a) Die dem Kläger gewährte AV Sonderzulage, die unstreitig Teil der letzten außertariflichen Bezüge war, ist kein Brutto-Monatsgehalt i.S.v. § 5 Satz 2 VersO 1981 im oben beschriebenen Sinne. Dies folgt aus zwei Gründen, die den Parteien im Termin im Rahmen der Erörterung und zur Vorbereitung des Vergleichsvorschlags offen gelegt worden sind. Zunächst handelt es sich hierbei um eine Kosten- oder Aufwandserstattung. Die Beklagte als Arbeitgeberin hat von Beginn an mit dem Schreiben vom 15.06.1983 und auch auf der Grundlage des letzten maßgeblichen Arbeitsvertrages vom 03.04.2001 dem Kläger die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet. Diese hätte ohne die Vereinbarung der Kläger selbst zu tragen gehabt. Mit der Erstattung der Rentenversicherungsbeiträge des Klägers hat die Beklagte diesen einem Beamten gleichstellen wollen. Die Beklagte hat so einen Aufwand übernommen, den eigentlich der Kläger zu tragen gehabt hätte. Dies ist kein „Gehalt“ im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981, sondern eine Aufwandserstattung. Dass dies von der Beklagten brutto, d.h. mit Abgaben, abzuführen und insoweit Gehaltsbestandteil war, ändert nichts daran, dass es in der Sache eine Aufwandserstattung verbleibt, die dem Gehaltsbegriff des § 5 Satz 2 VersO 1981 nicht zuzurechnen ist. Und auch aus einem anderen Grund ist diese Kostenerstattung nicht ruhegehaltfähig. Es mag sein, dass bis zum Eintritt des Ruhestandes die AV Sonderzulage den Lebensstandard des Klägers geprägt hat, weil ihm so ein größeres Nettoeinkommen zur Verfügung stand. Mit der Betriebsrente soll ein bestimmter Lebensstandard gesichert werden. Maßgeblich ist zur Überzeugung der Kammer insoweit als zweite und selbständige Begründung aber, dass der Arbeitnehmerbeitrag

zur gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Eintritt des Klägers in den Ruhestand gar nicht mehr anfällt. Es ist insoweit keine Belastung mehr da, welche durch eine AV Sonderzulage als Bestandteil der ruhegeldfähigen Bezüge auszugleichen wäre. Dann ist es aber auch aus dem Zweck des Begriffs „Gehalt“ im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981 nicht gerechtfertigt, die AV Sonderzulage als Bestandteil der ruhegeldfähigen Bezüge zu berücksichtigen. Aus den vertraglichen Vereinbarungen ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht anderes. Der vereinbarte Ausschluss von der Ruhegeldfähigkeit bereits in Ziffer 4 des Schreibens vom 15.06.1983 und zuletzt im maßgeblichen Arbeitsvertrag vom 03.04.2011 in § 9 Abs. 2 gibt nur das wieder, was gemäß § 5 VersO 1981 ohnehin gilt.

b) Die Zulagen 03 und 09 sind kein einzelvertraglich vereinbartes Brutto-Monatsgehalt im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981. Richtig ist zwar, dass § 5 Satz 2 VersO 1981 anders als § 5 Satz 1 VersO 1981 nicht auf das Grundgehalt abstellt, sondern ohne den Zusatz „Grund“ auf das Brutto-Monatsgehalt. Damit sind auch weitere über das Grundgehalt hinausgehende Gehaltsbestandteile erfasst. Erforderlich ist aber weiter, dass der Gehaltsbestandteil mit dem außertariflichen Mitarbeiter einzelvertraglich vereinbart sein muss. Daran fehlt es für beide Zulagen. Es liegt keine „einzel“vertragliche Vereinbarung vor. Die Zulagen 03 und 09 sind mit dem Kläger zwar vertraglich vereinbart worden, aber eben nicht einzelvertraglich. Ihm ist allgemein mit Schreiben vom 09.05.2003 betreffend die Zulage 03 mitgeteilt worden, dass der Vorstand beschlossen habe, das Tarifergebnis auf die nicht leitenden Angestellten, wie den Kläger, zu übertragen. Die in diesem Tarifergebnis vereinbarte Zusage ist dem Kläger damit allgemein wie den anderen nichtleitenden Mitarbeitern im Wege einer Gesamtzusage zugesagt worden, die auf diese Art und Weise Gehaltsbestandteil geworden ist. Es fehlt an der „einzel“vertraglichen Vereinbarung im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981. Nichts anderes gilt für die Zulage 09, zu der dem Kläger mit Schreiben vom 22.03.2010 mitgeteilt worden ist, dass auch insoweit im Zusammenhang mit der Tarifierhöhung für die Tarifmitarbeiter eine Überprüfung der Vergütung der außertariflichen Beschäftigten erfolgte. Mangels „einzel“vertraglicher Vereinbarung kommt es nicht darauf an, ob die Zulage in dem jeweiligen Schreiben als ruhegeldfähig bezeichnet wurde oder nicht. Dem Kläger ist in der mündlichen Verhandlung vor dem Vergleichsvorschlag mitgeteilt worden, dass die Kammer aus den genannten Gründen von dem Fehlen einer „einzel“vertraglichen Abrede ausgeht. Weiterer Sachvortrag ist nicht erfolgt. Auf eine etwaige Verknüpfung der beiden Zulagen 03 und 09 gegenüber den außertariflichen Mitarbeitern mit den jeweiligen Tarifergebnissen, die in den beiden Zusageschreiben in Bezug genommen werden und welche die Ruhegeldfähigkeit ausdrücklich ausschließen, kommt es demnach nicht an. Es handelt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht

um eine verdeckte Gehaltserhöhung. Es steht den Tarifparteien frei, ob sie die Grundvergütung oder eine Tabellenvergütung erhöhen oder stattdessen andere Vergütungsbestandteile einführen. Selbst wenn sie damit das Ziel verfolgen, dass dadurch keine Ruhegeldfähigkeit eintritt, liegt der Grund für die Tarifmitarbeiter alleine darin, dass in § 5 Satz 1 VersO 1981 eben nur bestimmte Bestandteile der Bezüge genannt sind. Eine Umgehung von § 5 Satz 1 VersO 1981, auf die es vorliegend ohnehin nicht ankommt, ist dies nicht. Für § 5 Satz 2 VersO kommt es darauf ebenfalls nicht an, weil es vorliegend – wie ausgeführt – an einer „einzel“-vertraglichen Vereinbarung der Zulagen 03 und 09 mit dem Kläger fehlt.

c) Einzelvertraglich vereinbartes Brutto-Monatsgehalt mit dem Kläger ist die Mindesttantieme in Höhe von 375,00 Euro, d.h. das Doppelte der zuletzt aufgrund der Altersteilzeit vor der Freistellungsphase vereinbarten Mindesttantieme von 187,50 Euro brutto. Dies gilt nicht für die diesen Betrag übersteigende Tantieme von 625,00 Euro brutto ab der Freistellungsphase, d.h. der Differenz zwischen 375,00 Euro brutto und 1.250,00 Euro brutto.

aa) Entgegen der Ansicht der Beklagten handelt es sich bei Mindesttantieme, die vor der Freistellungsphase vereinbart wurde, um ein einzelvertraglich vereinbartes Brutto-Monatsgehalt. Die Mindesttantieme ist einzelvertraglich vereinbart. Zunächst ist die BV D. mit dem Kläger im letzten maßgeblichen Arbeitsvertrag vom 03.04.2001 bereits in § 1 einzelvertraglich vereinbart. Darüber hinaus haben die Parteien in § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrages vom 03.04.2011 die Tantieme, welche sich aus der BV D. ergibt, noch einmal ausdrücklich einzelvertraglich vereinbart. Und auch die Vereinbarung vom 24.05.2011, welche zwar die Mindesttantieme entfallen lässt und stattdessen das AT-Gehalt erhöht, ist eine einzelvertragliche Vereinbarung. Die Mindesttantieme, so wie sie bis zur Freistellungsphase ausdrücklich vereinbart war, ist auch Brutto-Monatsgehalt. Mangels Eingrenzung auf das „Grund“-gehalt wie in § 5 Satz 1 VersO 1981, ist sie von dem Gehaltsbegriff des § 5 Satz 2 VersO 1981 erfasst. Es handelt sich auch um – wie erforderlich – um eine monatliche Zahlung. Richtig ist, dass das Bundesarbeitsgericht auch Abschlagzahlungen auf einen Zielbonus, selbst wenn ggf. zu viel geleistete Zahlungen nicht zurückgefordert werden können, als Teil der jahresbezogenen Leistung angesehen haben. Zutreffend ist, dass die Tantieme, wie sie sich aus dem Arbeitsvertrag vom 03.04.2001 i.V.m. der BV D. ergibt, an sich eine jahresbezogene Leistung ist. Diese wird gemäß § 8.3.1 BV D. erfolgs- und leistungsabhängig gezahlt. Die Auszahlung der gesamten Tantiemeforderung erfolgt dann im Mai des Folgejahres (§ 8.3.5 Abs. 2 BV D.). Allerdings wird die Tantieme gemäß § 8.3.5 Abs. 1 BV D. in Höhe von 30% monatlich ratierlich als Mindesttantieme vergütet. Dies ist etwas anderes als eine Abschlagzahlung, die

zumindest grundsätzlich unter dem Vorbehalt einer Rückforderung steht. Dies ist hier nicht der Fall. Bereits vom Wortlaut her handelt es sich nicht um eine Abschlagzahlung, sondern um eine Mindesttantieme, d.h. um eine Leistung die „mindestens“ zu erbringen ist. Auch wenn diese in die BV D. und so in die Tantieme als Bestandteil eingebettet ist, so ändert dies doch nichts daran, dass dies ein monatlich ratierlich zu zahlender Gehaltsbestandteil ist, der rein tatsächlich losgelöst von dem jährlichen Abrechnungszeitraum geleistet wird. Er wird als monatliches Mindestgehalt gezahlt. Dies haben die Betriebsparteien durch die ausdrücklich „monatlich ratierliche“ Zahlungsweise verdeutlicht und die Mindesttantieme so von dem jährlichen Anrechnungszeitraum entkoppelt. Damit entfällt sie dem Begriff des „Monats“-gehalts. Es ist entgegen der Ansicht der Beklagten nicht rechtsmissbräuchlich, wenn der Kläger sich auf die Ruhegeldfähigkeit dieses Gehaltsbestandteils beruft, auch wenn er dies als Leiter der Abteilung betriebliche Altersversorgung zuvor anders gehandhabt hat. Es ist aus Rechtsgründen nicht ausgeschlossen, dass der Kläger nunmehr für seinen Anspruch eine andere Rechtsauffassung vertritt. Richtig ist allerdings, dass es ausweislich der Vereinbarung vom 24.05.2011 mit dem Beginn der Freistellungsphase keine Mindesttantieme mehr gab, sondern nur noch ein um 625,00 Euro brutto erhöhtes AT-Gehalt. Maßgeblich sind gemäß § 5 VersO 1981 auch die zuletzt vor Eintritt des Versorgungsfalls bezogenen Bezüge. Letztlich hat aber – wie sich aus den nachfolgenden Ausführungen ergibt – die Regelung in der Vereinbarung vom 24.05.2011 nur die Tantiemeleistung für die Freistellungsphase mangels Arbeitsleistung in dieser Zeit fest vereinbart. Dass damit die Mindesttantieme, die ruhegeldfähig ist, vollständig abgelöst werden sollte, ergibt sich trotz des Wortlauts der Vereinbarung nicht. Diese ist letztlich in den vereinbarten 625,00 Euro brutto enthalten. Sie entfällt nämlich, weil nunmehr dieser höhere Betrag gezahlt wird. Dass die Vertragsparteien dem Kläger durch die Vereinbarung einen Gehaltsbestandteil nehmen wollten, der ruhegeldfähig ist, nämlich die Mindesttantieme, ergibt sich aus der Vereinbarung nicht. Dies hätte den Kläger im Übrigen auch aufgrund der Altersteilzeit in unzulässiger Weise benachteiligt.

bb) Andererseits bleibt es zur Überzeugung der Kammer dabei, dass eben nur die in den 625,00 Euro brutto enthaltene Mindesttantieme von 187,50 Euro – jeweils wegen der Teilzeit verdoppelt (1.250,00 Euro brutto und 375,00 Euro brutto) – ruhegeldfähig ist, nicht aber der über 375,00 Euro brutto hinausgehende Betrag. Dies ergibt die Auslegung der Vereinbarung gemäß § 133,157 BGB. Richtig ist zwar, dass ausweislich der Vereinbarung das AT-Gehalt ab dem 01.01.2011 um 625,00 Euro brutto monatlich erhöht wird. Dies ist aber, wie der Gesamtkontext der Vereinbarung belegt, nichts anderes als die Festlegung des Zieleinkommen und dessen Umlegung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit, weil während dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbracht wird und deshalb auch

keine Ziele mehr erreicht werden können. Dies hat der Kläger letztlich ausweislich der Entscheidungsgründe (Seite 12 unten) des Arbeitsgerichts auf Vorhalt bestätigt. Dies ergibt sich im Übrigen bereits aus der Überschrift, die vom vereinbarten Zieleinkommen spricht. Der Tantiemeanteil wird außerdem ausdrücklich mit 15.000,00 Euro definiert. Genau dieser Anteil wird auf eine monatliche Bezugsgröße umgerechnet und mit 50% berücksichtigt (15.000,00 Euro : 12 = 1.250,00 Euro. Davon $\frac{1}{2}$ = 625,00 Euro). Dies entspricht dem ersten Absatz der Vereinbarung vom 24.05.2011, wonach die vereinbarte Tantieme in Höhe von 15.000,00 Euro zu 50 % bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts während der Altersteilzeit berücksichtigt wird. Damit bringen die Parteien klar zum Ausdruck, dass es gerade die Tantieme ist, die hier in die Berechnung des Altersteilzeitgehalts einfließt. Sie wird zur Grundlage der Ermittlung des Altersteilzeitgehalts gemacht. Ihren Rechtscharakter ändert sie dadurch nach der Vereinbarung vom 24.05.2011 nicht. Dies wird weiter dadurch deutlich, dass im ersten Absatz auf die Protokollnotiz zu § 6 des TV-ATZ 2005 Bezug genommen wird. Es geht um die Berücksichtigung der Tantieme bei der Ermittlung des Gehalts während der Altersteilzeit, mit der in der Vereinbarung vom 24.05.2011 getroffenen Abrede der Umlegung auf die Monate. Aus all diesen Aspekten wird deutlich, dass die monatliche Zahlung nichts anderes ist, als die auf Monate umgerechnete Tantiemezahlung. Es ist nicht ersichtlich, dass die Parteien damit dieser Zahlung den Rechtscharakter der jährlichen Tantiemezahlung ändern wollten mit der Folge, dass diese nunmehr vollständig ruhegeldfähig wird, auch wenn die Protokollnotiz des TV ATZ von einer einmaligen Zahlung einer Tantieme ausgeht. In der Sache bleibt es bei einer jährlichen Tantiemezahlung, die in ihrer Bestimmung und Auszahlungsmodalität von den Parteien nur an die Freistellungsphase der Altersteilzeit angepasst worden ist. Aus der Vereinbarung ist nicht ersichtlich, dass die Umwandlung – wie der Kläger vorträgt – für seine guten Leistungen fest vereinbart worden ist. Konkreter Sachvortrag dazu fehlt ohnehin. Die Kammer hat den Parteien im Termin mitgeteilt, dass sie angesichts der Vereinbarung vom 24.05.2011 betreffend die Tantieme, die über die Mindesttantieme in Teilzeit von 187,50 Euro hinausgeht, die Auffassung des Arbeitsgerichts teilt. Weiter Sachvortrag des Klägers ist nicht erfolgt.

d) Bei der Kontoführungsgebühr handelt es sich um eine Kostenerstattung durch die Beklagte, die als solche nicht unter den oben dargestellten Begriff des Gehalts im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981 fällt.

4. Addiert man zu dem von der Beklagten bereits zu Grunde gelegten ruhegeldfähigen Gehalt 375,00 Euro hinzu, ergibt sich die nachfolgende Berechnung, bei welcher der bislang von der Beklagten angesetzte Betrag von 646,40 Euro

oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (6.050,00 Euro) um 375,00 Euro zu erhöhen ist, was 1.021,40 Euro ergibt. Die übrigen Parameter der Ruhegeldberechnung, nämlich die anrechnungsfähigen Dienstjahre, die Steigerungssätze unter und oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, die Zeitfaktoren und der Abschlag wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme sämtlich auf der Grundlage der VersO 1981 mit den jeweiligen Änderungen und Ergänzungen sind zwischen den Parteien unstrittig. Daraus ergibt sich folgende Berechnung, wenn man oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze 1.021,40 Euro und nicht 646,60 Euro ansetzt:

rfDb	afDj	Zeitfaktor	St.Satz <BBG	+	rfDb >BBG	afDj	Zeitfaktor	St.Satz >BBG	=	Rente	
6.050,00	19	1,00	0,00750	+	1.021,40	19	1,00	0,0150	=	1.153,22	
6.050,00	8,06	1,00	0,00675	+	1.021,40	8,06	1,00	0,0135	=	440,29	
6.050,00	7,94	0,75	0,00675	+	1.021,40	7,94	0,75	0,0135	=	325,30	
									Summe		1.918,81
									* 0,9880		1.895,78

Die monatlich ab Mai 2015 von der Beklagten geschuldete Betriebsrente betrug 1.895,78 Euro brutto. Die monatliche Differenz zur tatsächlichen Zahlung von 1.720,10 Euro brutto betrug 175,68 Euro brutto. Mit der Erhöhung um 3,36% zum 01.01.2018 sind es ab Januar 2018 monatlich 1.959,48 Euro brutto. Die monatliche Differenz zur tatsächlichen Zahlung von 1.777,90 Euro brutto betrug 181,58 Euro brutto. Der Rückstand für die Zeit von Mai 2015 bis April 2018 errechnet sich wie folgt: 05/2015 bis 12/17: 32 x 175,68 Euro brutto = 5.621,76 Euro brutto; 01/2018 bis 04/2018: 4 x 181,58 Euro brutto = 726,32 Euro brutto; Weihnachtsgeld 2015: 8/12 x 175,68 brutto = 117,12 Euro brutto; Weihnachtsgeld 2016: 175,68 Euro brutto; Weihnachtsgeld 2017: 175,68 Euro brutto. Die Summe aus 5.621,76 Euro brutto, 726,32 Euro brutto, 117,12 Euro brutto, 175,68 Euro brutto und 175,68 Euro brutto ergibt 6.816,56 Euro brutto.

B. Der Feststellungsantrag betreffend die Verzugszinsen ist zulässig und begründet, sowie die Kammer rückständige Betriebsrentendifferenzen zugesprochen hat.

I. Der Antrag ist ausnahmsweise als Feststellungsantrag zulässig; er bedarf indes der Auslegung.

1. Der Antrag ist dahingehend auszulegen, dass die rückständigen Betriebsrentendifferenzen ab dem Ersten des Folgemonats mit dem gesetzlichen Verzugszinssatz von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen sind. Auch wenn das Wort „Differenzen“ im Antrag nicht erwähnt ist, ergibt sich dies daraus, dass die Verzinsung sich auf rückständige Betriebsrenten, d.h. die nicht bereits gezahlten Betriebsrenten bezieht. Da die rückständigen Betriebsrenten anders als im Antrag zu 2. nicht zeitlich begrenzt sind, werden sämtliche rückständigen Betriebsrenten, d.h. auch diejenigen, die gemäß dem Antrag zu 1. noch in der Entwicklung sind, erfasst. Da sich aus der Klagebegründung ergibt, dass die gesetzlichen Verzugszinsen begehrt werden, ist der Antrag dahingehend auszulegen, dass nicht 5 Prozent, sondern Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gemeint sind. Verzugsbeginn soll der jeweils Erste des Folgemonats sein, was sich daraus ergibt, dass der Verzug ab dem Ende des jeweiligen Fälligkeitsmonats beginnen soll. Ende des Fälligkeitsmonats ist der Ablauf dieses Monats. Mit dessen Ablauf beginnt der neue Monat und damit dessen erster Tag. Nur in dieser Auslegung ist der von der Kammer betreffend den bejahten Teil der rückständigen Betriebsrentendifferenzen zugesprochene Antrag zu verstehen.

2. Der Antrag ist zulässig. Zwar hat weder die Beklagte geltend gemacht, dass sie sich einer Verzinsung etwa nachzuzahlender Betriebsrentendifferenzen widersetzen werde noch hat der Kläger zum Vorliegen eines Feststellungsinteresses im Sinne des § 256 ZPO vorgetragen. Dennoch dient diese Feststellung dazu, dass klagestellt wird, ab wann und in welcher Höhe eine Verzinsung von nachzuzahlenden Differenzen zu erfolgen hat. Dies ist nämlich wegen der Frage des Vorliegens von Schuldnerverzug auf Seiten der Beklagten rechtlich nicht unproblematisch und wird von ihr in Abrede gestellt. Die Feststellungsklage dient der Klärung dieser Streitfrage in prozessökonomischer Weise, so dass für sie ein Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO zu bejahen ist (BAG 11.06.1997 – 10 AZR 613/96, juris Rn. 33). Im Übrigen bestehen keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte sich betreffend die Zinsen nicht an den Feststellungstenor halten wird (vgl. zu diesem Aspekt BAG 21.01.1970 – 4 AZR 106/69, juris Rn. 6). Das Arbeitsgericht ist ausdrücklich davon ausgegangen, dass die Beklagte den Feststellungsantrag erfüllt. Dies hat im Berufungsrechtszug keine der Parteien in Abrede gestellt und es besteht auch kein Anhaltspunkt dafür, dass dies unzutreffend ist.

II. Der Antrag ist begründet, sowie die Kammer rückständige Betriebsrentendifferenzen zugesprochen hat. Die Beklagte hat die Betriebsrentendifferenz, soweit sie daraus resultiert, dass entgegen ihrer Ansicht die monatlich rätierliche Mindesttantieme zum Brutto-Monatsgehalts im Sinne von § 5 Satz 2 VersO 1981

gehört, gemäß §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB ab dem ersten Tag des Folgemonats zu verzinsen. Die Fälligkeit der Betriebsrenten ist mit dem Monatsletzten kalendermäßig bestimmt. Der Verzug beginnt mit dem Folgetag. Der Verzug ist nicht gemäß § 286 Abs. 4 BGB ausgeschlossen, weil die Beklagte die Zahlung der hier zugesprochenen Betriebsrentendifferenz nicht wegen eines Umstandes unterlassen hat, den sie nicht zu vertreten hat. Hier kommt nur ein Rechtsirrtum der Beklagten als Grund dafür, dass sie den Verzug nicht zu vertreten hat, in Betracht. An einen unvermeidbaren Rechtsirrtum sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Der Geltungsanspruch des Rechts erfordert im Grundsatz, dass der Schuldner das Risiko eines Rechtsirrtums selbst trägt und es nicht dem Gläubiger überbürden kann (BAG 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, juris Rn. 31). Beruht die Ungewissheit über die Schuld auf rechtlichen Zweifeln des Schuldners (sog. Rechtsirrtum), ist dieser entschuldbar, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft ist und der Schuldner sie sorgfältig geprüft hat (BAG 13.06.2002 – 2 AZR 391/01, juris Rn. 45). Es müssen gewichtige Anhaltspunkte für die Richtigkeit der vertretenen Rechtsmeinung sprechen. Dabei genügt die Berufung auf eine günstige Ansicht im Schrifttum nicht, wohl aber die Berufung auf die höchstrichterliche Rechtsprechung, insbesondere wenn ihr ein zumindest ähnlicher Sachverhalt zugrunde liegt (BAG 19.08.2015 a.a.O. Rn. 31). Durch die strengen Anforderungen an die geschuldete Sorgfalt muss verhindert werden, dass der Schuldner das Risiko der zweifelhaften Rechtslage dem anderen Teil zuschiebt. Fahrlässig handelt daher, wer sich erkennbar in einem Grenzbereich des rechtlich Zulässigen bewegt, in dem er eine von der eigenen Einschätzung abweichende Beurteilung der rechtlichen Zulässigkeit des fraglichen Verhaltens in Betracht ziehen muss (BGH 24.09.2013 – I ZR 187/12, juris Rn. 19). Es ist zwar richtig, dass das Bundesarbeitsgericht eine Abschlagzahlung im Rahmen eines jährlichen Zielbonus nicht dem Begriff des Brutto-Monatsgehalts zugeordnet hat, auch wenn ggfs. zu viel geleistete Abschlagzahlungen nicht zurückgefordert werden können. Der Fall liegt hier zur Überzeugung der Kammer indes deutlich anders, denn es geht gerade nicht um Abschlagzahlungen, sondern um eine Mindesttantieme, d.h. eine solche die von vornherein beim Arbeitnehmer zu verbleiben hat. Sie wird außerdem ausdrücklich nach der BV D. monatlich rätierlich gezahlt. Auch in Ansehung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (a.a.O. Rn. 39) hat die Beklagte sich hier in einen Grenzbereich des rechtlich Zulässigen bewegt, in dem sie eine von der eigenen Einschätzung abweichende Beurteilung der rechtlichen Zulässigkeit der Nichtberücksichtigung der Mindesttantieme im Rahmen von § 5 Satz 2 VersO 1981 in Betracht ziehen musste.

C. Der Antrag zu 4. ist zulässig und begründet, so wie die Kammer rückständige Betriebsrentendifferenzen zugesprochen hat.

I. Der Antrag ist als Feststellungsantrag zulässig. Er ist darauf gerichtet, dem Grunde nach festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den steuerlichen Schaden (Progressionsschaden) zu erstatten, der aus der verspäteten Zahlung der rückständigen Betriebsrentendifferenzen entsteht. Der Begriff der rückständigen Betriebsrentendifferenzen ist dabei wie zu dem Antrag zu 3. zu verstehen. Da hier die Schadensentwicklung noch nicht abgeschlossen ist, kann der Kläger in vollem Umfang die Feststellung der Ersatzpflicht gemäß § 256 Abs. 1 ZPO begehren (BGH 19.04.2016 – VI ZR 506/14, juris Rn. 6 m.w.N.),

II. Der Feststellungsantrag ist begründet, so wie die Kammer rückständige Betriebsrentendifferenzen zugesprochen hat. Den durch die verspätete Zahlung der Betriebsrentendifferenzen entstandenen Schaden hat die Beklagte aufgrund des gegebenen Schuldnerverzugs dem Kläger zu erstatten (§§ 280 Abs. 1 Satz 1, 280 Abs. 2, 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB).

D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

E. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

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.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Dr. Gotthardt

Busseler

Zorn

Beglaubigt

Ullmann
Regierungsbeschäftigte

