



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau C. N.-L., L. Straße 48, E.,

**- Klägerin und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** C./T./I. Rechtsanwälte S.-N. N.,  
C. Allee 34-36, E.,

**g e g e n**

die I. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer B. T. und  
S. U., C. Straße 30, St. B.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigter:** Arbeitgeberverband Bonn und Rhein-Sieg-  
Kreis e. V., Kekuléstraße 31, 53115 Bonn,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 27.11.2015  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-  
den sowie den ehrenamtlichen Richter Peitz und den ehrenamtlichen Richter  
Gleichmann

**für R e c h t erkannt:**

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 04.12.2014 – AZ.: 3 Ca 22/11 lev – wird zurückgewiesen.
- II. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Höhe einer der Klägerin zustehenden Hinterbliebenenversorgung.

Die am 03.10.1954 geborene Klägerin ist die Witwe des am 03.05.1945 geborenen und am 02.05.1985 verstorbenen W. N.. Dieser war – abgesehen von einer sechsmonatigen Unterbrechung – seit dem 01.08.1969 als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Die Klägerin erhält eine monatliche Hinterbliebenenrente, die sich aus einer Grundrente, einer Firmenrente und einer Firmenrente aus Zurechnungszeiten zusammensetzt.

Dem verstorbenen Ehemann wurde bereits im Anstellungsvertrag (C.. 66 ff. d.A.) zugesagt, dass nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit eine Aufnahme in die zusätzliche Altersversorgung seiner Arbeitgeberin entsprechend den betrieblich vorgesehenen Regelungen erfolgen solle. Mit Datum vom 01.02.1975 erhielt er sodann eine Versorgungszusage über 150,- DM, die entsprechend einer Vereinbarung auf Basis der damaligen Versorgungsrichtlinien (Bl. 72 d.A.) unter dem Datum des 01.02.1980 auf 250,- DM erhöht wurde. Diese Versorgungsrichtlinien beinhalteten u.a. eine Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 50% für die überlebende Ehefrau.

Im Hinblick auf ihre Zugehörigkeit zum C.- Konzern vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat unter dem 19.12.1983 (Anlage K 22, Bl. 296 d.A.) die – von einigen Ausnahmen abgesehene – Geltung einer Gesamt-Betriebsvereinbarung vom 06.12.1983. Anschließend wurde eine zum 01.01.1985 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung (Anlage K 12, Bl. 74 ff. d.A.) mit folgendem Inhalt vereinbart:

*„Für Angestellte, die derzeit eine Zusage im Rahmen der I. – Versorgungsrichtlinien haben, gilt künftig ausschließlich die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergebende Regelung.*

*I. Angestellte Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1984 weder das 55. Lebensjahr erreicht, noch bei denen die Summe aus Dienst- und Lebensalter den Summenwert 84,0 überschreitet.*

§ 1

*Die Angestellten können die ordentliche Mitgliedschaft in der Pensionskasse der Mitarbeiter der C. AG, M., mit Wirkung ab 01. Januar 1985 erwerben. Teilt der Angestellte dem Unternehmen nicht bis zum 20. April 1985 mit, dass er von diesem Recht keinen Gebrauch machen will, ist die Mitgliedschaft mit Wirkung vom 01. Januar 1985 begründet.*

...

#### *§ 4*

*Für Dienstzeiten vor dem 01. Januar 1985 wird ein Besitzstandsrecht gewährt. Der Besitzstand entspricht der unverfallbaren Anwartschaft auf Altersrente gemäß § 2 des Betriebsrentengesetzes.*

...

### *III. Schlussbestimmungen*

#### *§ 7*

*Durch diese Betriebsvereinbarung werden die I. – Versorgungs- Richtlinien abgelöst, soweit sich aus dieser Betriebsvereinbarung nicht etwas anderes ergibt.“*

Die Gesamt-Betriebsvereinbarung vom 06.12.1983 (im Folgenden: GBV 1983) regelte die Grundsätze einer neuen Versorgungsordnung, bestehend aus einer Grund- und einer Zusatzrente. Für Mitarbeiter, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1984 begonnen hat, sollte die neue Versorgungsordnung in Verbindung mit näher festgelegten Übergangsregelungen gelten. U.a. enthielt die GBV 1983 folgende Regelungen:

#### *„I – Grundsätze der neuen Versorgungsordnung*

...

#### *§ 2*

##### *Leistungsvoraussetzungen*

*Die Voraussetzungen, unter denen Rentenleistungen von Mitarbeitern erworben werden sowie deren Berechnungsgrundlagen und Höhe bestimmen sich nach der Satzung der Pensionskasse in der jeweils gültigen Fassung, der Ordnung der betrieblichen Grundrente vom 5. Dezember 1983 und der Ordnung der betrieblichen Zusatzrente vom 5. Dezember 1983 sowie den in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen ergänzenden Regelungen.*

*II – Übergangsregelung für Mitarbeiter, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1984 begonnen hat*

*A Grundrente für Mitarbeiter, die nicht unter die Bestimmungen des § 7 dieser Ordnung fallen*

...

*§ 4*

*Angestellte*

- 1 *Angestellte Mitarbeiter können wahlweise den Mitgliedsbeitrag gemäß § 14/1 oder § 14/II der Pensionskassensatzung zahlen. Übt ein angestellter Mitarbeiter sein Wahlrecht nicht bis Ende Februar 1984 durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Vorstand der Pensionskasse aus, gilt für ihn ab 1. Januar 1984 der Mitgliedsbeitrag gemäß § 14/II der Pensionskassensatzung.*
- ...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage K 23, Bl. 209 ff. d.A., verwiesen.

Die unter dem gleichen Datum vereinbarte „Ordnung der „BETRIEBLICHEN GRUNDRENTE“ beinhaltet u.a. nachstehende Bestimmungen:

” ...

*§ 3*

*Wartezeit*

...

- 3 *Der Anspruch auf Rentenleistungen der Pensionskasse setzt voraus, dass der Mitarbeiter mindestens fünf Jahre Mitglied der Kasse ist.*

*§ 4*

*Versorgungsträger*

- 1 *Träger der betrieblichen Grundrente ist die Pensionskasse ...; so weit die Pensionskasse die Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsren-*

*ten und Hinterbliebenenrenten nach Maßgabe ihrer Satzung nicht erbringt, ist das Unternehmen Versorgungsträger.*

...

#### *IV – Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrenten*

...

#### *§ 11*

##### *Firmenrenten*

...

- 2 Das Unternehmen leistet Firmenrenten wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit ferner für Mitarbeiter, die wegen Vollendung des 55. Lebensjahres nicht mehr in die Pensionskasse aufgenommen werden können (§ 13/1 dieser Ordnung) oder die bei Eintritt des Versorgungsfalles die Wartezeit in der Pensionskasse nicht erfüllt haben (§ 13/3 dieser Ordnung).*
  
- 3 Tritt der Versorgungsfall vor Vollendung des 55. Lebensjahres ein, gewährt das Unternehmen einen Aufstockungsbetrag zur Pensionskassenrente oder zur Firmenrente (§ 13/2 dieser Ordnung).*

...

#### *§ 13*

##### *Höhe der Firmenrente*

...

- 2 Hat der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles die Wartezeit in der Pensionskasse erfüllt, erhält er zur Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 10 oder nach § 11/1 dieser Ordnung einen jährlichen Aufstockungsbetrag für die bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres fehlende Dienstzeit (Zurechnungszeit).*
  
- ...
- 3 Hat der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles die Wartezeit in der Pensionskasse nicht erfüllt, erhält er eine jährliche Firmenrente für die bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zurückgelegte Dienstzeit und für die Zurechnungszeit gemäß Ziffer 2.*

*Die Höhe dieser Firmenrente errechnet sich wie folgt:*

- 3.1 Bemessungsgrundlage ist die Summe der Mitgliedsbeiträge, die der Mitarbeiter bis zum Eintritt des Versorgungsfalles an die*

*Pensionskassen entrichtet hat ... Der so ermittelte Betrag wird mit 42% verrentet.*

- 3.2 *Tritt der Versorgungsfall vor Ablauf von zwölf Monaten der Mitgliedschaft in der Pensionskasse ein, wird der durchschnittliche Monatsbeitrag für die Zurechnungszeit aus der Summe der eingezahlten Mitgliedsbeiträge, geteilt durch die Anzahl der Monate, ermittelt, für die sie entrichtet wurden.*

*V - Hinterbliebenenrenten*

...

### *§ 15*

*Firmenrente*

- 1 *Für Angehörige von Mitarbeitern, deren ordentliche Mitgliedschaft nach dem 31. Dezember 1983 begründet wird, leistet das Unternehmen anstelle der Pensionskasse Hinterbliebenenrente nach Maßgabe der Pensionskassensatzung in ihrer jeweils gültigen Fassung, sofern die Pensionskasse zuvor keine Mitgliedsrente erbracht hat.*
- 3 *Die Hinterbliebenenrenten nach Ziffer 1 werden als Witwen-, Witwer-, Waisen- oder Elternrenten gezahlt. Auf sie finden die Vorschriften der Satzung Pensionskasse über die Witwenrente (§ 33 bis 36 und 41) ... sowie § 45 der Pensionskassensatzung entsprechend Anwendung.*

...“

Die „Ordnung der BETRIEBLICHEN ZUSATZRENTE“ lautete auszugsweise:

*„I – Grundsätze*

...

### *§ 3*

*Rentenleistungen*

...

*Die Rentenleistungen werden vom Mitarbeiter für das beitragsfähige Einkommen oberhalb der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung erworben.*

...

#### *§ 5*

##### *Versorgungsaufwand*

*Die betriebliche Zusatzrente bemißt sich nach dem vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Versorgungsaufwand. Der Versorgungsaufwand beträgt 11,25% des beitragsfähigen Einkommens oberhalb der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung.*

#### *§ 6*

##### *Beitragsfähiges Einkommen*

*1 Beitragsfähig sind ... % des innerhalb eines Kalenderjahres bezogenen Arbeitseinkommens ohne Bonus und sonstige Einmalzahlungen, aber zuzüglich Urlaubsgeld, Jahres- und Treueprämie, bzw. Sonderzahlung/Sondervergütung.*

...

*2 Das beitragsfähige Einkommen ist bei jedem Mitarbeiter auf den Betrag begrenzt, der die jeweilige jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung um 60.000,00 DM pro Jahr übersteigt.*

...

#### *§ 7*

##### *Höhe der Zusatzrente*

*Die Rentenleistung beträgt jährlich 20% des bis zum Eintritt des Versorgungsfalles vom Unternehmen insgesamt zur Verfügung gestellten Versorgungsaufwandes.*

...

##### *IV – Hinterbliebenenrenten*

...

#### *§ 12*

##### *Witwenrente*

- 1 ... Die Witwenrente beträgt 60% der Alters- oder Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente, die der Verstorbene erhalten hat oder erhalten hätte.

...“

Ergänzend wird auf die als Anlagen K 24 (Bl. 226 ff. d.A.) und K 25 (Bl. 252 ff. d.A.) vollständig überreichten Ordnungen Bezug genommen. Bezüglich einiger von den Betriebsparteien vereinbarter Änderungen der Ordnungen wird auf die Anlage K 21, Bl. 203 ff. d.A. verwiesen.

Die Satzung der „Pensionskasse der Mitarbeiter der C. AG Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit M.“ (kurz: Penka – Satzung) mit Stand „01.11.1984“ enthielt u.a. nachfolgende Bestimmungen:

“““

### **Mitgliedschaft**

#### **§ 2**

*Mitglieder der Kasse sind:*

1. *die ordentlichen Mitglieder,*

...

#### **§ 7**

*Die ordentliche Mitgliedschaft endet mit*

1. *der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Firma ...*
2. *dem Eintritt des Versicherungsfalles;*

...

### **Einnahmen der Kasse**

*I. Der Beitrag der ordentlichen Mitglieder beträgt 1,5% des beitragsfähigen Einkommens bis zur halben jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung und 2,5% für den darüber hinausgehenden Teil des beitragsfähigen Einkommens.*

*Beitragsfähig sind für tarifliche Mitarbeiter 100% , für alle anderen Mitarbeiter 97 des gesamten innerhalb eines Kalenderjahres bezogenen Arbeitseinkommens ohne Bonus, variable und sonstige Einmalzahlungen,*



aber zuzüglich Urlaubsgeld, Jahres- und Treueprämie, bzw. Sonderzahlung/Sondervergütung, bis zur jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung. Bei Beginn oder Beendigung der ordentlichen Mitgliedschaft innerhalb eines Kalenderjahres wird für die Begrenzung des beitragsfähigen Einkommens die Beitragsbemessungsgrenze zeitanteilig berücksichtigt. ...

...

II. Mitglieder, die am 31. Dezember 1983 der Pensionskasse angehören ... können nach folgender Regelung Beiträge entrichten:

Für beitragsfähige Einkommensteile bis zur jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung ist der persönliche Beitragsprozentsatz für 1983 (2% entsprechend III/a/a bzw. 5% entsprechend III/2 maßgeblich. ...

III. Der Beitrag der ordentlichen Mitglieder, die am 31. Dezember 1983 der Pensionskasse angehören ... beträgt:

1. für Mitglieder, die in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind

a) 2% des beitragsfähigen Einkommens bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung;

b) 5% des beitragsfähigen Einkommens, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt;

...

### **Kassenleistungen – Allgemeine Bestimmungen**

...

#### § 26

I. Für ab 1. Januar 1973 eintretende Versicherungsfälle setzt sich die jährliche Mitgliedsrente zusammen aus:

1. 42% der vom Mitglied seit dem 21. Juni 1948 an die Kasse entrichteten Beiträge (§ 14) ...

...

#### § 35

I. Die Witwenrente beträgt 60% der Mitgliedsrente.

...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Anlage C. 6, Bl. 368 ff. d.A., Bezug genommen.

W. N. wurde mit Wirkung zum 01.01.1985 Mitglied der Pensionskasse. Er verstarb am 02.05.1985 während der Arbeit. Der Klägerin wurde mit Wirkung zum 01.07.1985 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von DM 309,95 bewilligt. In soweit wird auf die Berechnung der Beklagten vom 23.08.1995 (Anlage C. 7, Bl. 386 d.A) Bezug genommen. Nach mehreren Anpassungen betrug die Rente ab dem 01.01.2006 230,94 €, ab dem 01.01.2009 237,94 € und ab dem 01.01.2012 245,15 € brutto monatlich (Bl. 450 r und s).

In der Zeit von 2009 bis August 2011 behielt die Beklagte infolge eines Beitragsbescheides der Techniker Krankenkasse (TKK) vom 25.05.2009 über die nachträgliche Abführung von Beiträgen jeweils die Hälfte der Nettorente der Klägerin ein.

Mit ihrer Klage vom 01.10.2010 hat die Klägerin zunächst die Beklagte gemeinsam mit dem C. Pensionskasse Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit auf Zahlung von 2.855,28 € brutto abzüglich 1.107,60 € netto verklagt. Später hat sie diesen Klageantrag zu 1) auf Zahlung eines Betrages von 1.951,53 € netto nebst Zinsen umgestellt und im Übrigen eine Neuberechnung und Nachzahlung ihrer Rente verlangt. Mit Teil-Urteil vom 18.04.2012 hat das Arbeitsgericht Solingen den Klageantrag zu 1) abgewiesen. Gegen dieses der Klägerin am 12.05.2012 zugestellte Urteil hat sie kein Rechtsmittel eingelegt. Mit einem am 21.11.2012 eingegangenen Schriftsatz vom 18.11.2012 hat die Klägerin den verbliebenen Klageantrag – beschränkt auf die nunmehr alleinige Beklagte – umgestellt und Rentennachzahlungen von insgesamt 54.977,75 € brutto für die Zeit von Januar 2008 bis November 2011 nebst Zinsen geltend gemacht. Mit einem Schriftsatz vom 21.05.2014 hat die Klägerin die Rücknahme der Klage hinsichtlich der Zusatzrente und der Rente aus dem Besitzstand erklärt und mit einem am 22.05.2014 eingegangenen Schriftsatz vorgetragen, damit ermäßige sich der verbleibende Klageantrag auf eine Grundrente ab dem 01.01.2008 bis zum 30.11.2012 in Höhe von 18.784,90 € brutto nebst Zinsen. Als die Klägerin am 11.09.2014 nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, hat das Arbeitsgericht die Klage mit einem der Klägerin am 17.09.2014 zugestellten Schluss-Versäumnisurteil vom 11.09.2014 abgewiesen. Am 12.09.2014 ist ein Schriftsatz der Klägerin mit Datum vom 06.09.2014 eingegangen, mit welchem sie die Klage auf Zahlung eines Betrages in Höhe von insgesamt 71.563,48 € brutto für die Zeit bis einschließlich August 2014 nebst Zinsen in Höhe von 11.646,20 € erweitert hat.

Mit einem am 16.09.2014 eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin unter Berufung auf eine Erkrankung ihr Fernbleiben am 11.09.2014 entschuldigt und Anberaumung eines neuen Termins zur mündlichen Verhandlung beantragt.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stünde aus der Versorgungszusage vom 01.02.1980 eine Witwenrente in Höhe von anfänglich 150,- DM zu. Eine Kürzung entsprechend der Beschäftigungszeit bis zum 31.12.1984 sei nicht zulässig. Weiter hat sie gemeint, die Betriebsrente gemäß der Ordnung der betrieblichen Grundrente müsse auf Basis von 30 Jahren, nicht lediglich 15 Jahren erfolgen. Die Beklagte habe die Zurechnungszeit bis zum 55. Lebensjahr nicht berücksichtigt. Auch hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Beklagte sei fälschlicherweise von einem zu geringen Beitragssatz ausgegangen. Da ihr verstorbener Ehemann von seinem Wahlrecht keinen Gebrauch gemacht habe, habe der erhöhte Beitragssatz des § 14 II. der Satzung der Pensionskasse gegolten. Sie sei bereit, die erhöhten Beiträge nachträglich zu entrichten, soweit dies zu einem entsprechend erhöhten Rentenanspruch führe. Darüber hinaus habe die Beklagte ein zu niedriges pensionsfähiges Einkommen in Ansatz gebracht. Insbesondere hätten das im Mai fällige Urlaubsgeld für 25 genommene Urlaubstage sowie Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld für 34 abzugeltende Urlaubstage mit in Ansatz gebracht werden müssen. Bezüglich letztgenanntem Punkt hat sie sich auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 12.06.2014 (AZ: C-118/14) berufen, wonach ein Urlaubsabgeltungsanspruch auch im Falle des Versterbens eines Arbeitnehmers entstehe. Zudem ergebe sich aus dem insoweit erhöhten Entgelt, dass auch ein Anspruch auf die Zusatzrente bestehe. Für die im Mai 1985 zu vergütenden Tage habe das Entgelt unter Berücksichtigung des Urlaubsgeldes bzw. der Urlaubsabgeltung oberhalb der täglichen Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 180,- DM gelegen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

**das Schlussversäumnisurteil vom 11.09.2014 aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an sie 71.573,48 € zzgl. Zinsen in Höhe von 11.646,20 € zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**das Schlussversäumnisurteil vom 11.09.2014 aufrechtzuerhalten und den Antrag vom 06.09.2014 im Übrigen abzuweisen.**

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Rente der Klägerin sei zutreffend berechnet. Der Besitzstand aus der alten Versorgungszusage sei zum 31.12.1984 errechnet worden, indem die tatsächliche Dienstzeit (aufgerundet auf 15 Jahre) zur möglichen Dienstzeit (abgerundet auf 40 Jahre) ins Verhältnis gesetzt worden sei. Danach sei die Witwenrente aus dem Besitzstand wie folgt berechnet worden:

$250,- \text{ DM} \times 35,5\% = \text{DM } 93,75$   $\text{DM} \times 60\% = 56,25 \text{ DM}$ , was wiederum 28,76 € entspreche.

Daneben erhalte die Klägerin eine Grundrente für die viermonatige Mitgliedschaft ihres verstorbenen Mannes in der Pensionskasse. Ausgehend von insgesamt abgeführten Beiträgen in Höhe von 232,70 DM errechne sich dieser Teil des Pensionsanspruchs wie folgt:  $232,70 \text{ DM} \times 0,42 : 12 \times 0,6 = \text{DM } 4,90$ .

Weiter stehe der Klägerin eine sog. Firmenrente aus Zurechnungszeiten zu. Da der verstorbene Ehemann der Klägerin bei seinem Ableben das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet habe, sei der Klägerin eine Aufstockung wie folgt gewährt worden:

Ausgehend von einem Entgelt in Höhe von zuletzt 3.406,- DM monatlich zuzüglich einer Jahresprämie von 3.683,- DM ergebe sich ein berücksichtigungsfähiges Jahresentgelt von 44.555,- DM. Entsprechend der für 1985 maßgebenden Bemessungsgrenze und der Berechnung gemäß § 14 Abs. 1 der Satzung errechne sich ein Jahresmitgliedsbetrag von 789,88 DM  $[(32.400,- \text{ DM} \times 0,015) + (12.155,- \text{ DM} \times 0,025)]$ . Daraus sei die Witwenrente wie folgt zu errechnen:  $\text{DM } 789,88 \times 15 \times 0,42 : 12 \times 0,6 = 248,80 \text{ DM} = 127,21 \text{ €}$ .

Urlaubsabgeltung könne nicht berücksichtigt werden. Mit dem Tod eines Arbeitnehmers erlösche der Urlaubsanspruch. Abgesehen davon habe sich der anteilige Urlaubsanspruch für 1985 nur auf 10 Tage belaufen. Äußerst vorsorglich berufe sich die Beklagte auf Verjährung. Ein Anspruch auf Zusatzrente bestehe nicht, da das Entgelt des verstorbenen Ehemannes der Klägerin weit unterhalb der damaligen Bemessungsgrenze von 64.800,- DM (= 5.400,- DM pro Monat) gelegen habe.

Das Arbeitsgericht hat das Schlussversäumnisurteil mit Schlussurteil vom 04.12.2014 aufrecht erhalten und die Klage auch im Übrigen abgewiesen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, das Einkommen des Ehemannes der Klägerin habe die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht. Ein mögliches Überschreiten der Grenze von lediglich zwei Tagen sei nicht entscheidend. Etwaige Urlaubsansprüche wären auch allenfalls anteilig entstanden. Zudem sei ein Großteil möglicher Ansprüche verjährt, nachdem die Klägerin die Klage zunächst teilweise zurückgenommen habe, wodurch die Ansprüche als nicht anhängig geworden anzusehen seien.

Gegen dieses Urteil, welches der Klägerin am 02.01.2015 zugestellt worden ist, hat sie mit einem am 21.01.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 02.04.2015 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

Die Klägerin rügt, das Arbeitsgericht habe die Sach- und Rechtslage falsch gewürdigt. Es habe infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Ehemannes der Klägerin auch nach damaliger Rechtslage ein Abgeltungsanspruch bestanden. Allerdings sei dieser Anspruch durch den EuGH erst mit der Entscheidung im Jahre 2014 eröffnet worden, so dass zuvor auch noch keine Verjährung habe eintreten können. Infolge der Urlaubsabgeltungsansprüche habe das Einkommen des Ehemannes der Klägerin im Mai 1985 die Beitragsbemessungsgrenze überstiegen. Das beitragsfähige Einkommen zur Pensionskasse bestimme sich bei Beginn und Ende der ordentlichen Mitgliedschaft innerhalb eines Kalenderjahres, in dem die Beitragsbemessungsgrenze zur Deutschen Rentenversicherung zeitanteilig zu berücksichtigen sei (§ 14/i., 2. Abs. T.. 3 der Penka-Satzung). Dementsprechend sei auch ein Anspruch auf Zusatzrente entstanden. Zudem seien zu Unrecht lediglich 15 Beschäftigungsjahre zugrunde gelegt worden. Nach § 13 Ziff. 3 der Ordnung der betrieblichen Grundrente erhalte ein Mitarbeiter eine jährliche Firmengrundrente für die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zurückgelegte Dienstzeit und für die Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres. Der verstorbene Ehemann der Klägerin habe bei Eintritt des Versorgungsfalles bereits eine Dienstzeit von 15 Jahren aufzuweisen gehabt. Hinzu komme die Zurechnungszeit von ebenfalls 15 Jahren bis zum Zeitpunkt, an dem er das 55. Lebensjahr vollendet hätte, also insgesamt eine Dienstzeit von 30 Jahren. Außerdem sei das Arbeitsgericht zu Unrecht davon ausgegangen, dass ein Großteil der Ansprüche verjährt sei. Gemäß § 204 Abs. 2 BGB trete die Verjährung sechs Monate nach einer rechtskräftigen Entscheidung oder einer anderweitigen Beendigung des eingeleiteten Verfahrens ein. Unter die zweite Alternative falle nach h.M. auch die Klagerücknahme. Zeitpunkt einer etwaigen Klagerücknahme sei der 21.05.2014 gewesen. Die erneute Rechtshängigmachung der Ansprüche der Klägerin sei vor Ablauf von sechs Monaten, nämlich mit Schriftsatz vom 06.09.2014 erfolgt.

Weiter vertritt die Klägerin die Ansicht, die Ansprüche aus der ursprünglichen Versorgungszusage bestünden neben den Ansprüchen aus der Versorgungszusage vom 28.03.1985 fort. Einer wirksamen Ablösung stünde bereits entgegen, dass es sich bei der Versorgungszusage vom 01.02.1980 bzw. zuvor vom 01.02.1975 um einzelvertragliche Zusagen aufgrund des Arbeitsvertrages vom 27.06.1969 gehandelt habe und nicht etwa um eine Gesamtzusage. Darüber hinaus sei eine Ablösung gemäß § 7 der Betriebsvereinbarung vom 28.03.1985 ohnehin nur erfolgt, „soweit sich aus der Betriebsvereinbarung nicht etwas anderes

ergibt“. Der Anspruch der Klägerin auf die Witwenrente aus der Zusage vom 01.02.1980 habe daher nicht gemäß § 2 BetrAVG gekürzt werden dürfen. Auch habe die Beklagte das pensionsfähige Einkommen falsch berechnet. Den Begriff der „regelmäßigen Vergütung“, den die Beklagte verwendet habe, kenne die Penka – Satzung nicht. Gemäß § 14/ I, 2. Absatz der Penka – Satzung umfasse das beitragsfähige Einkommen 100% des gesamten, innerhalb eines Kalenderjahres bezogenen Arbeitseinkommens ohne Bonus, variable und sonstige Einmalzahlungen, aber zuzüglich Urlaubsgeld, Jahres- und Treueprämie bzw. Sonderzahlung/Sondervergütung bis zur jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen Rentenversicherung. Damit habe auch das Urlaubsgeld für 25 vom Ehemann der Klägerin im Jahr 1985 genommene Urlaubstage zum beitragsfähigen Einkommen gehört. Dieses Urlaubsgeld habe im Mai 1985 ausgezahlt werden und bei der Berechnung der Rente berücksichtigt werden müssen.

Die Klägerin beantragt,

**das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 04.12.2014 – AZ: 3 Ca 22/11 lev – abzuändern und unter Aufhebung des Schlussversäumnisurteils des Arbeitsgerichts Solingen vom 11.09.2014**

**1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 71.563,48 € brutto für den Zeitraum 01.01.2008 bis 31.08.2014 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus für den Zeitraum ab dem 01.01.2008 zu zahlen;**

**2. hilfsweise für den Fall, dass die Klägern mit dem Hauptantrag ausschließlich infolge einer Verjährung der geltend gemachten Ansprüche unterliegen sollte, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab dem 01.09.2014 monatliche Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 1.159,75 € brutto zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie trägt vor, die auf einer Gesamtzusage beruhende Versorgungszusage vom 01.02.1980 sei durch das auf der Betriebsvereinbarung vom 06.12.1983 beruhende Gesamtversorgungssystem abgelöst worden. Die Ablösung sei insgesamt für die Arbeitnehmer sowie individuell für die Klägerin günstiger gewesen. Zudem habe es jedem Arbeitnehmer frei gestanden, ob er seine bisherige Versorgungszusage fortführen oder in das neue Versorgungssystem habe wechseln wollen. Der verstorbene Ehemann der Klägerin habe sich aus guten Gründen entschlossen, die ihm erteilte Versorgungszusage durch den Beitritt zum neuen Gesamtversorgungssystem abzulösen. Die Komponenten der Witwenrente seien richtig berechnet Die vor dem 01.01.1985 erbrachten Dienstjahre seien nicht für die neue Versorgungsordnung zu berücksichtigen, da in dieser Zeit keine Mitgliedschaft in der Pensionskasse bestanden habe. Weiter sei das beitragsfähige Einkommen mit dem monatlichen Gehalt von 3.406,- DM zuzüglich einer Jahresprämie von 3.683,- DM richtig berechnet worden. Auch hätten nicht 2% des Einkommens als Beiträge abgeführt werden müssen. § 4 der GBV lege zwar fest, dass Mitarbeiter, die ihr Wahlrecht nicht bis zum Februar 1984 ausgeübt hätten, den höheren Beitrag nach § 14 Abs. 2 der Satzung entrichten müssten. Diese Regelung könne aber nach ihrem Telos nur für Mitarbeiter gelten, die bereits ab der Neuordnung des Versorgungssystems zum 01.01.1984 in die Pensionskasse eingetreten seien. Diese treffe auf den erst zum 01.01.1985 beigetretenen Ehemann der Klägerin nicht zu. Ein Urlaubsabgeltungsanspruch habe im Jahr 1985 beim Tod des Ehemannes mangels Rückwirkung der zur Richtlinie 2003/88/EG ergangenen Entscheidung des EuGH nicht bestanden. Zudem hätte allenfalls ein anteiliger Anspruch von 10 Urlaubstagen entstehen können. Ohnehin seien Ansprüche aus 1985 mittlerweile verjährt.

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils, die Sitzungsprotokolle erster und zweiter Instanz sowie sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

#### **A.**

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

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. c) ArbGG.

II. Die Berufung hat aber in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden. Der Einspruch der Klägerin gegen das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts ist zulässig, aber unbegründet. Auch die weitergehende Zahlungsklage ist unbegründet. Über den im Berufungsverfahren gestellten Hilfsantrag war nicht zu entscheiden, da dieser unter die zulässige innerprozessuale Bedingung gestellt worden ist, dass der Hauptantrag lediglich wegen Verjährung abgewiesen wird. Diese Bedingung ist nicht eingetreten, da die Klage unabhängig von einer etwaigen Verjährung der Hauptforderung unbegründet ist.

1. Die Klägerin hat gegen das Schlussversäumnisurteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 11.09.2014 einen zulässigen Einspruch eingelegt.

Der Einspruch ist form- und fristgerecht im Sinne der §§ 59, 46 Abs. 2 T.. 1 ArbGG i.V.m. § 340 Abs. 2 ZPO innerhalb der bis zum 24.09.2014 laufenden Frist durch den am 16.09.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom selben Tage erfolgt.

Nach § 340 Abs. 2 ZPO muss die Einspruchsschrift die Bezeichnung des Urteils enthalten, gegen das der Einspruch gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Einspruch eingelegt werde. Durch die Pflicht zur Einreichung einer Einspruchsschrift und den in § 340 Abs. 2 ZPO zwingend vorgeschriebenen Inhalt dieser Schrift soll gewährleistet werden, dass für Gericht und Gegner zuverlässig feststeht, ob die säumige Partei trotz ihrer Säumnis den Prozess weiterbetreiben will (BGH v. 09.06.1994 – IX ZR 193/93 – NJW 1994, 1213; BGH v. 20.09.1988 – XI ZR 5/88 – NJW 1989, 530). In Zweifelsfällen ist die Einspruchsschrift auszulegen (BGH v. 09.06.1994 aaO).

Danach genügt der Schriftsatz vom 16.09.2014 den Anforderungen. Zunächst einmal ist es unschädlich, dass er bereits vor Zustellung des Versäumnisurteils eingegangen ist (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting, Arbeitsgerichtsgesetz, 8. Auflage 2013, § 59 Rn. 34). Ebenso ist es unerheblich, dass nicht ausdrücklich „Einspruch“ eingelegt wird. Der Verwendung des Wortes „Einspruch“ bedarf es nicht, wenn die säumige Partei unzweideutig zum Ausdruck bringt, dass sie das Versäumnisurteil nicht gegen sich gelten lassen will (BGH v. 09.06.1994 aaO). Dies ist hier der Fall, da die Klägerin die Anberaumung eines neuen Termins zur mündlichen Verhandlung begehrt und sie zudem ausdrücklich um Entschuldigung ihrer Versäumnis bittet. Schließlich ist es irrelevant, dass das Versäumnisurteil vom 11.09.2014 nicht ausdrücklich erwähnt wird. Indem die Klägerin das



Datum der mündlichen Verhandlung vom 11.09.2014 und ihre Versäumnis erwähnt, wird zweifelsfrei deutlich, dass sie sich gegen ein – etwaig – an diesem Tag ergangenes Versäumnisurteil wenden möchte. Dies hat sie zudem später auf Nachfrage des Arbeitsgerichts schriftsätzlich bestätigt.

**2.** Der Einspruch war aber zurückzuweisen. Die in ihrer zuletzt gestellten Fassung zulässige Klage ist – auch hinsichtlich der Klageerweiterung – insgesamt unbegründet. Die geltend gemachten Zahlungsansprüche für die Zeit vom 01.01.2008 bis 31.08.2014 bestehen nicht. Der Klägerin stand in diesem Zeitraum keine höhere Betriebsrente zu als monatlich 230,94 € (bis zum 31.12.2008), 237,94 € (für die Zeit vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2011) und 245,15 € (ab dem 01.01.2012). Diese Beträge ergeben sich nach entsprechenden – unstreitigen – Anpassungsentscheidungen auf Grundlage der ursprünglich mit DM 309,95 festgesetzten Witwenrente. Diese Festsetzung war nicht zu niedrig.

**a)** Aus der Versorgungszusage vom 01.02.1980 stand der Klägerin maximal ein Besitzstand in Höhe von DM 56,25 brutto zu.

**aa)** Die ursprüngliche Versorgungszusage ist durch die Betriebsvereinbarung vom 28.03.1985 abgelöst worden.

**aaa)** Gemäß § 7 der BV 1985 wurden die I.-Versorgungs-Richtlinien abgelöst, soweit sich nicht aus der Betriebsvereinbarung etwas anderes ergab.

Eine abweichende Regelung enthält die BV 1985 lediglich in § 4, wonach für Dienstzeiten vor dem 01.01.1985 ein Besitzstandsrecht gewahrt werden sollte, sowie in § 6 für ältere Arbeitnehmer. Nur insoweit sollten die alten Richtlinien weitergelten.

**bbb)** Gegen die Wirksamkeit der Ablösung bestehen keine Bedenken.

**(1)** Die ursprüngliche Versorgungsregelung war betriebsvereinbarungsoffen.

**(a)** Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, d.h. als System erbringen (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 32, AP Nr. 68 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm

geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber dies in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen (BAG v. 10.03.2015 aaO). Mit der Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln wurde auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage eröffnet. Die Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann. Der Arbeitgeber kann - wenn ein Betriebsrat gewählt ist - die Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen grundsätzlich nicht einseitig ändern. Vielmehr steht dem Betriebsrat hierbei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird (BAG v. 10.03.2015 Rn. 33, aaO).

Nichts anderes gilt für vertragliche Einheitsregelungen oder sogar einzelvertragliche Zusagen, sofern diese allgemeine Geschäftsbedingungen enthalten, die einen kollektiven Bezug haben (BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 60, AP Nr. 105 zu § 77 BetrVG 1972). Macht der Arbeitgeber deutlich, dass im Betrieb einheitliche Bedingungen gelten sollen, so stünde dem eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung entgegen (BAG v. 05.03.2013 Rn. 60, aaO). Die Änderung und Umgestaltung von betriebseinheitlich gewährten Leistungen wäre nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss von betriebsvereinbarungsfesten Abreden würde zudem den Gestaltungsraum der Betriebsparteien für zukünftige Anpassungen von Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einschränken. Da Allgemeine Geschäftsbedingungen ebenso wie Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung auf eine Vereinheitlichung der Regelungsgegenstände gerichtet sind, kann aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass es sich bei den vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsbedingungen um solche handelt, die einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbaren, die unabhängig von einer für den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen (BAG v. 05.03.2013 Rn. 60, aaO).

**(b)** Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass die dem verstorbenen Ehemann der Klägerin erteilte Versorgungszusage betriebsvereinbarungsoffen gestaltet war.

Entgegen der Ansicht der Klägerin handelte es sich nicht um eine rein individualvertragliche Zusage. Die Versorgungszusagen vom 01.02.1975 und 01.02.1980 erfolgten in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Regelung. Danach sollte „nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit „eine Aufnahme in die zusätzliche Altersversorgung der Firma I. entsprechend den **betrieblich vorgesehenen Regelungen**“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) erfolgen. Ob es sich bei diesen betrieblichen Regelungen um eine Gesamtzusage oder vertragliche Einheitsregelungen handelte, kann dahingestellt bleiben, da sich daraus hinsichtlich der Ablösbarkeit keine Unterschiede ergeben. Gesamtzusage und vertragliche Einheitsregelung unterscheiden sich nur hinsichtlich Besonderheiten bei der Begründung der Ansprüche (vgl. BAG GS v. 16.09.1986 – GS 1/82 –, unter II. 1. a) der Gründe, AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972). Bei einer vertraglichen Einheitsregelung unterbreitet der Arbeitgeber in den Fällen, in denen eine freiwillige soziale Leistung versprochen werden soll, den Arbeitnehmern ein Angebot, das von den Arbeitnehmern ausdrücklich angenommen wird. Eine Gesamtzusage richtet sich an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder an abgrenzbare Gruppen; das Angebot wird in allgemeiner Form, etwa am "Schwarzen Brett" bekanntgemacht. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung wird nicht erwartet (BAG GS, v. 16.09.1986 aaO).

Zusätzlich wurde mit der Erteilung der Versorgungszusage auf die Versorgungsrichtlinien Bezug genommen. Erst aus den Richtlinien selbst ergaben sich dann die konkreten Leistungen, so u.a. die Hinterbliebenenversorgung. Damit war für jeden verständigen und redlichen Arbeitnehmer klar, dass die der Zusage zugrunde liegenden Bedingungen einheitlich gelten sollten. Zugleich war damit entsprechend den obigen Ausführungen auch erkennbar, dass die Richtlinien unter dem Vorbehalt späterer Änderungen – gegebenenfalls im Wege einer Betriebsvereinbarung – standen.

**(2)** Die Ablösung verstößt nicht gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.

**(a)** Ein Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes ergibt sich zunächst einmal nicht daraus, dass die Betriebsvereinbarung vom 28.03.1985 die I. – Versorgungsrichtlinien rückwirkend zum 01.01.1985 ablöst.

Ein Verstoß gegen den Vertrauensgrundsatz scheidet insoweit deshalb aus, weil die Betriebsparteien bereits in der Betriebsvereinbarung vom 19.12.1983 eine Ablösung der alten Versorgungsordnungen und eine Geltung der C.-Gesamtbetriebsvereinbarung vorgesehen haben. § 3 Abs. 2 der BV 1983 enthielt dementsprechend folgende Bestimmung: „Für abweichende Versorgungszusagen soll

Anfang 1984 eine Vereinbarung mit entsprechenden Übergangsregelungen getroffen werden.“ Damit war das Vertrauen der Arbeitnehmer auf ein Fortbestehen der bisherigen Versorgungsrichtlinien ab dem Zeitpunkt der Geltung dieser Betriebsvereinbarung nicht mehr schutzwürdig.

**(b)** Es liegt auch im Übrigen kein Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vor.

**(aa)** Zur Konkretisierung dieser Grundsätze hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt (st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu C. II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 51 mwN, BAGE 144, 160). 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 v. 30.09.2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 24, AP Nr. 72 zu § 2 BetrAVG).

Ob eine spätere Betriebsvereinbarung in Besitzstände eingreift und deshalb eine Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas erforderlich ist, kann nur im jeweiligen Einzelfall und auf das Einzelfallergebnis bezogen festgestellt werden (BAG v. 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 26, AP Nr. 55 zu § 1 BetrAVG Ablösung; vgl. auch BAG v. 21.04.2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 36, AP Nr. 53 zu § 1 BetrAVG § 1 Ablösung). Dazu ist es erforderlich, dass die Versorgungsrechte bzw. Anwartschaften nach den beiden unterschiedlichen Versorgungsordnungen berechnet und gegenübergestellt werden. Deshalb kann etwa bei endgehaltsbezogenen Versorgungszusagen regelmäßig erst beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis festgestellt werden, ob mit der ablösenden Neuregelung in bestehende Besitzstände eingegriffen wird. In diesen Fällen kann regelmäßig erst zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis beurteilt werden, welche Versorgungsordnung sich als günstiger erweist (BAG v. 15.05.2012 Rn. 26, aaO; vgl. für einen Eingriff in die erdiente Dynamik BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 128/01 - BAGE 100, 105).

**(bb)** Das dreistufige Prüfungsschema ist auch für die Beurteilung der Wirksamkeit der Ablösung der I.-Versorgungsrichtlinien durch die BV 1985 maßgeblich. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht die bei Eingriffen in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit für Betriebsrentenanwartschaften erstmals in seinem Urteil vom 17. April 1985 (- 3 AZR 72/83 - zu C. II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57), mithin zeitlich nach der am 28.03.1985 vereinbarten Betriebsvereinbarung, durch das dreistufige Prüfungsschema präzisiert. Dies steht jedoch einer Überprüfung der BV 1985 nach Maßgabe dieses Prüfungsschemas nicht entgegen (vgl. BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 37, AP Nr. 68 zu § 1 BetrAVG Ablösung. Die Prüfungsmaßstäbe haben sich durch die Rechtsprechung in dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht verändert, sie wurden nur konkretisiert. Auch für Eingriffe in Versorgungsrechte im Jahr 1982 ist das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte dreistufige Prüfungsschema daher anzuwenden (vgl. BAG v. 10.03.2015 Rn. 37, aaO; BAG v. 30.09.2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 26, aaO; BAG v. 15.01.2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 54 mwN, BAGE 144, 160).

**(cc)** Die BV 1985 greift nicht in Besitzstände der Klägerin bzw. ihres Ehemannes aus der I.-Versorgungszusage ein.

**(aaa)** Ein Eingriff in den vom Ehemann der Klägerin bis zum 31.12.1984 bereits erdienten und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelten Teilbetrag scheidet aus, da dieser gemäß § 4 der BV 1985 ausdrücklich erhalten bleibt.

**(bbb)** Ein Eingriff in die Anwartschaftsdynamik liegt nicht vor, da die I. – Versorgungszusage nicht endgehaltsbezogen war.

**(ccc)** Aber auch ein Eingriff in die dritte Stufe scheidet aus. Der zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis anzustellende Günstigkeitsvergleich ergibt, dass die neue Versorgungsregelung für die Klägerin als Witwe des verstorbenen Arbeitnehmers W. N. eindeutig günstiger ist.

Nach der I. – Versorgungszusage hätte ihr gemäß Ziffer 3 T.. 1 der Versorgungsrichtlinien als Witwe eine monatliche Rente in Höhe von 50% der zugesagten Alterspension in Höhe von 250,- DM zugestanden. Diesem Betrag in Höhe von 125,00 DM steht eine infolge der neuen Versorgungsordnung gewährte monatliche Anfangsrente in Höhe von 309,95 DM gegenüber. Selbst wenn man im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs den eigenfinanzierten Anteil unberücksichtigt lässt, ist die Klägerin infolge der Neuregelung deutlich besser gestellt als sie unter Fortgeltung der alten Zusage gestanden hätte. Da W. N. lediglich für vier Monate

Beiträge entrichten konnte, beträgt der auf dieser Beitragszahlung beruhende Rentenanteil lediglich DM 4,90 (siehe die zutreffende Berechnung der Beklagten auf Seite 4 des Schriftsatzes vom 26.03.2013, Bl. 511 d.A.). Es verbleibt damit eine arbeitgeberfinanzierte Witwenrente in Höhe von 305,05 DM, die mehr als doppelt so hoch ist wie die ursprünglich zugesagte Witwenrente gewesen wäre.

**bb)** Gegen die Höhe des errechneten Besitzstandes von anfänglich DM 56,20 bestehen keine Bedenken.

Zwar hat die Beklagte bei der Berechnung anders als üblich nicht Monate, sondern Jahre zugrunde gelegt. Da insoweit jedoch zugunsten der Klägerin die Dienstjahre von 14 Jahren und 11 Monaten (01.02.1970 [Eintritt fiktiv nach Abzug der sechs Unterbrechungsmonate] – 31.12.1984) auf 15 Dienstjahre auf- und die zu erreichende Dienstzeit (01.02.1970 – 31.05.2010) auf 40 Dienstjahre abgerundet wurden, ist ihr hierdurch kein Nachteil entstanden. Es ergibt sich folgender Besitzstand:  $15/40 = 37,5\%$ .  $250,00 \text{ DM} \times 37,5\% = 93,75 \text{ DM}$ .

Davon hat die Beklagte – zugunsten der Klägerin abweichend von Ziffer 3. der ursprünglichen Richtlinien – eine Witwenrente in Höhe von 60% (statt 50%) und damit den ihr gewährten Anfangsbetrag von DM 56,25 errechnet.

**b)** Auch aus der BV 1985 i.V.m. der GBV C. und der Ordnung der betrieblichen Grundrente steht der Klägerin kein höherer Rentenanspruch zu als ihr von der Beklagten im streitgegenständlichen Zeitraum gezahlt worden ist. Die Firmengrundrente von anfänglich 253,70 DM ist nicht zu niedrig festgesetzt worden.

**aa)** Entgegen der Ansicht der Klägerin ist keine Dienstzeit von 30 Jahren, sondern die Dienstzeit von 15 Jahren und 4 Monaten zugrunde zu legen.

Bei Eintritt des Versorgungsfalls war W. N. erst seit vier vollen Monaten Mitglied der Pensionskasse. Gemäß § 11/3 i.V.m. § 13/3 sowie § 13/2 der Ordnung der betrieblichen Grundrente ist für die bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres fehlende Dienstzeit (Zurechnungszeit) ein Aufstockungsbetrag zu gewähren. Beide Zeiten hat die Beklagte berücksichtigt, wie der Rentenberechnung vom 23.05.1985 (Anlage C. 7, Bl. 286 d.A.) zu entnehmen ist.

Hingegen führen die Dienstzeiten vor Beginn der Mitgliedschaft in der Pensionskasse nicht zu einer Rentenerhöhung. Dies lässt sich § 26 Ziff. I Nr. 1 der Satzung der Pensionskasse entnehmen. Danach beträgt die jährliche Mitgliedsrente 42% der vom Mitglied an die Kasse entrichteten Beiträge. Da W. N. vor dem 01.01.1985 keine Beiträge entrichtet hat, können sich diese Dienstzeiten nicht

rentenerhöhend auswirken. Eine Ausnahme dieses Beitragsprinzips enthalten lediglich § 13/2 und § 13/3 der Ordnung der betrieblichen Grundrente. Zurechnungszeiten sind hiernach aber nur diejenigen Zeiten, für die wegen des Eintritts des Versorgungsfalles vor Vollendung des 55. Lebensjahres keine Beiträge mehr entrichtet werden können. Für die Dienstzeiten bis zum 31.12.1984 hätte W. N. aber selbst bei Erreichen des 55. Lebensjahres keine Beiträge entrichten können.

**bb)** Es sind zutreffend Beiträge von 1,5% bis zur halben Beitragsbemessungsgrenze (DM 2.700,-) sowie von 2,5% für den darüber hinausgehenden Teil des Einkommens abgeführt und dementsprechend bei der Rentenberechnung zugrunde gelegt worden. Entgegen der Ansicht der Klägerin waren nicht einheitlich 2% bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze abzuführen.

**aaa)** Die Voraussetzungen von § 14 Ziff. II. bzw. III. der Satzung der Pensionskasse sind nicht erfüllt, da W. N. am 31.12.1983 nicht Mitglied der Pensionskasse war.

**bbb)** Auch die Sonderregelung in § 4 der C. – GBV führt nicht zu einem höheren Beitragssatz.

**(1)** § 4 Abs. 2 der C. – GBV ist nicht anwendbar.

Diese Norm setzt zwingend eine Mitgliedschaft spätestens im Februar 1984 voraus, weil bis zu diesem Zeitpunkt auch das Wahlrecht hinsichtlich des Beitragssatzes ausgeübt worden sein muss. W. N. ist aber erst zum 01.01.1985 Mitglied geworden.

Unerheblich ist, ob ihm gegebenenfalls infolge der Betriebsvereinbarung vom 19.12.1983, welche die Wirkung der C. – GBV bereits mit Wirkung zum 01.01.1984 vorsah, die Möglichkeit offen gestanden hätte, bereits zum 01.01.1984 Mitglied zu werden. Unstreitig hat er von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Darüber hinaus ist die Betriebsvereinbarung vom 19.12.1983 durch die Betriebsvereinbarung vom 28.03.1985 abgelöst worden. Regeln mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand, gilt das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (vgl. nur BAG v. 18.09.2012 – 3 AZR 431/10 Rn. 34, AP Nr. 58 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Das Ablösungsprinzip ermöglicht allerdings nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (BAG v. 18.09.2012 – Rn. 34 – aaO; BAG v. 10.02.2009 – 3 AZR 653/07 –

Rn. 18, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6). Ein Eingriff in die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit scheidet hier aus. Zum einen konnte kein schutzwürdiges Vertrauen entstehen, weil § 3 der BV v. 19.12.1983 zu entnehmen war, dass es zur Umsetzung noch ergänzender Regelungen bedurfte. Zum anderen ist die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1983 nicht umgesetzt worden, so dass durch die Neuregelung im März 1985 – jedenfalls bezogen auf die Klägerin und ihren verstorbenen Ehemann – kein Vertrauen verletzt werden konnte.

**(2)** § 4 Abs. 2 der C.-GBV kann auch nicht in der Weise angewendet werden, dass auf einen späteren Zeitpunkt abgestellt werden kann. Eine dahingehende ergänzende Auslegung ist nicht möglich.

Voraussetzung für eine ergänzende Vertragsauslegung ist, dass die Vereinbarung eine Regelungslücke im Sinne einer planwidrigen Unvollständigkeit aufweist (BAG v. 23.04.2013 – 3 AZR 475/11 – Rn. 14, NZA 2013, 1275). Eine Regelungslücke liegt dann vor, wenn die Parteien einen Punkt übersehen oder wenn sie ihn zwar nicht übersehen, aber bewusst offengelassen haben, weil sie ihn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht für regelungsbedürftig gehalten haben, und wenn sich diese Annahme nachträglich als unzutreffend herausstellt. Von einer planwidrigen Unvollständigkeit kann nur gesprochen werden, wenn der Vertrag eine Bestimmung vermissen lässt, die erforderlich ist, um den ihm zugrunde liegenden Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, mithin ohne Vervollständigung der Vereinbarungen eine angemessene interessengerechte Lösung nicht zu erzielen wäre (BAG v. 23.04.2013 aaO; BAG v. 17.04.2012 – 3 AZR 803/09 – Rn. 24, juris). Lassen sich nach diesen Kriterien hinreichende Anhaltspunkte für einen hypothetischen Parteiwillen nicht finden, etwa weil mehrere gleichwertige Möglichkeiten der Lückenschließung in Betracht kommen, scheidet eine ergänzende Vertragsauslegung grundsätzlich aus (BAG v. 23.04.2013 aaO; BGH v. 10.02.2009 – VI ZR 28/08 – Rn. 24, NJW 2009, 1482; vgl. auch BAG v. 24.10.2007 – 10 AZR 825/06 –, BAGE 124, 259). Auch in Betriebsvereinbarungen bestehende unbewusste Regelungslücken sind von den Gerichten durch eine ergänzende Auslegung zu schließen, wenn sich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben ausreichende Anhaltspunkte für den mutmaßlichen Willen der Vertragspartner ergeben (insoweit zutreffend BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 471/07 – Rn. 23, AP Nr. 1 zu § 159 SGB VI; vgl. für Tarifverträge etwa BAG v. 12.12.2013 – 8 AZR 942/12 – juris; BAG v. 23.04.2013 – 3 AZR 23/11 – juris; BAG v. 03.11.1998 – 3 AZR 432/97 – zu I 2a der Gründe, AP Nr. 41 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).



Danach scheidet eine ergänzende Auslegung aus verschiedenen Gründen aus. Zum einen fehlt es bereits an einer Regelungslücke. Da die Penka-Satzung jedenfalls in der ab 1985 gültigen Fassung gar keine Wahlmöglichkeit für Mitglieder vorsah, die erst zum 01.01.1985 die Mitgliedschaft erworben hatten, bedurfte es auch nicht der Regelung einer solchen. Selbst wenn aber im Jahr 1985 noch eine Regelungsmöglichkeit bestanden hätte, so gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Betriebsparteien unbewusst davon Abstand genommen hätten. Ihnen war die Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1983 und damit auch die Beitragsregelung in § 4 bekannt. Gleichzeitig war ihnen natürlich bekannt, dass eine etwaige Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitrags nicht mehr bis Februar 1984 ausgeübt werden konnte. Wenn sie dennoch keine anderweitige Regelung getroffen haben, so muss davon ausgegangen werden, dass dies bewusst geschehen ist. Selbst wenn aber eine unbewusste Regelungslücke vorgelegen hätte, so kann diese vom Gericht nicht geschlossen werden, da es unzählige Alternativen zur Schließung derselben gäbe. Es wäre sowohl denkbar, dass ein bestimmter Beitragssatz fest vereinbart, als auch dass ein Wahlrecht eingeräumt worden wäre. Für den Fall, dass – immerhin entgegen der Satzung – ein solches Wahlrecht hätte gewährt werden sollen, so wären zahlreiche Stichtage zur Ausübung desselben in Betracht gekommen. Das Gericht ist nicht befugt, selbst einen geeigneten Stichtag auszusuchen.

**cc)** Die Ansicht der Klägerin, ihr stehe eine höhere Witwenrente zu, weil das beitragsfähige Einkommen zu niedrig angesetzt und dementsprechend zu niedrige Beiträge abgeführt worden seien, ist unzutreffend.

**aaa)** Ein höherer Betriebsrentenanspruch ergibt sich nicht infolge eines Urlaubsabgeltungsanspruchs.

**(1)** Ein infolge des Versterbens des Arbeitnehmers entstehender etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch kann schon deshalb nicht zum beitragsfähigen Einkommen zählen, da mit dem Tod die Mitgliedschaft in der Pensionskasse geendet hat. Es liegt sowohl der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 7 Nr. 1 der Penka-Satzung) als auch des Eintritts des Versicherungsfalles (§ 7 Nr. 2 der Penka-Satzung) vor. Damit endete zugleich die Beitragspflicht.

**(2)** Ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch infolge des Versterbens kann zudem deshalb nicht zum beitragsfähigen Einkommen zählen, da der Anspruch schon zum Zeitpunkt des Entstehens nur den Erben zustehen kann. Mit dem Tode endet die Rechtsfähigkeit (vgl. nur *Schmitt* in Münchener Kommentar zum BGB, Band 1, 7. Auflage 2015, § 1 BGB Rn. 18). Ein Verstorbener kann nicht mehr Träger von Rechten und Pflichten sein (zur Definition der Rechtsfähigkeit:

MükoBGB - *Schmitt*, § 1 BGB Rn. 6). Einschränkungen werden nur für das – hier nicht tangierte – allgemeine Persönlichkeitsrecht vorgenommen (vgl. ausführlich MükoBGB – *Schmitt*, § 1 BGB Rn. 49 ff.).

**(3)** Unabhängig davon ist aber ohnehin kein Urlaubsabgeltungsanspruch entstanden.

§ 7 Abs. 4 BUrlG war jedenfalls nach damaligem Recht so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergegangen ist und sich nicht in einen Abgeltungsanspruch umwandeln konnte (so zuletzt noch BAG v. 12.03.2013 – 3 AZR 532/11 – NZA 2013, 678). Aus der Entscheidung des EuGH v. 12.06.2014 – C-118/13 – in Sachen „Bollacke“ ergibt sich hier nichts anderes. Die Entscheidung ist auf Grundlage der Richtlinie RL 2003/88/EG ergangen. Da diese Richtlinie im Jahr 1985 noch nicht in Kraft war, kann sie nicht zur Auslegung der zum damaligen Zeitpunkt gültigen Normen herangezogen werden.

**bbb)** Eine höhere Betriebsrente ergibt sich auch nicht aus einem Urlaubsgeldanspruch für Urlaub, den W. N. im Jahr 1985 tatsächlich genommen hat.

**(1)** Die Klage ist insoweit schon deshalb unzulässig, weil nicht vorgetragen ist, woraus sich ein solcher Anspruch ergeben soll. Die Klägerin beruft sich zwar pauschal auf tarifvertragliche Ansprüche, trägt aber weder vor, aus welchem konkreten Tarifvertrag mit welchem Inhalt dieser Anspruch hergeleitet wird, noch, woraus sich die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages ergibt. Die Kammer sieht sich angesichts des insoweit nicht vorhandenen Vortrags weder in der Lage, die Voraussetzungen noch die Höhe eines Urlaubsgeldanspruchs nachzuvollziehen.

**(2)** Darüber hinaus wäre ein solcher Urlaubsgeldanspruch auch nach dem Vortrag der Klägerin erst mit dem Entgelt im Mai 1985 fällig geworden. Zum Zeitpunkt des Eintritts der Fälligkeit war die Mitgliedschaft in der Pensionskasse aber infolge des vor Fälligkeit eingetretenen Todes bereits erloschen, so dass insoweit keine Beitragspflicht mehr entstehen konnte.

**dd)** Auch für die Zurechnungszeit ist die Betriebsrente nicht zu niedrig berechnet worden.

Allerdings ist der Klägerin zuzugestehen, dass zum einen die von der Beklagten vorgenommene Berechnung keine Grundlage in den Ruhegeldbestimmungen hat und zum anderen nicht nachvollziehbar ist, aus welchem Grund ausschließlich die Sonderzahlung, nicht aber etwaige andere Leistungen zusätzlich zum Festgehalt Berücksichtigung gefunden haben. Die Klägerin übersieht aber, dass

sie durch die Berechnung der Beklagten besser gestellt wird als sie im Falle einer korrekten Anwendung der Ruhegeldbestimmungen stünde.

Gemäß § 13/3.2 der Ordnung der betrieblichen Grundrente ist der durchschnittliche Monatsbeitrag für die Zurechnungszeit dann, wenn der Versorgungsfall vor Ablauf von 12 Monaten der Mitgliedschaft in der Pensionskasse eintritt, wie folgt zu berechnen: Summe der eingezahlten Mitgliedsbeiträge geteilt durch die Anzahl der Monate, für die sie entrichtet wurden.

Richtig wäre demnach folgende Berechnung gewesen:

$DM\ 58,15 \times 12 = 697,80\ DM \times 15\ (\text{Zurechnungsjahre}) \times 0,42 : 12 \times 0,6 = DM\ 219,81.$

Tatsächlich betrug die Anfangsrente der Klägerin für die Zurechnungsjahre aber DM 248,80. Auf die Berechnung auf Seite 5 des Schriftsatzes der Beklagten vom 26.03.2013 (Bl. 512 d.A.) wird Bezug genommen.

**c)** Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine erhöhte Betriebsrente nach der Ordnung der betrieblichen Zusatzrente.

Die betriebliche Zusatzrente bemisst sich nach dem von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Versorgungsaufwand für oberhalb der jeweiligen *jährlichen* Beitragsbemessungsgrenze liegende beitragsfähige Einkommen (vgl. § 3 der Ordnung der Betrieblichen Zusatzrente). Der verstorbene Ehemann der Klägerin hat in keinem Jahr ein Einkommen oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze bezogen.

Auch im Jahr 1985 hat er diese Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten. Selbst wenn man der Klägerin darin folgen würde, die Beitragsbemessungsgrenze von damals DM 64.800,- DM sei für das Jahr 1985 anteilig herabzusetzen, ergäbe sich keine Überschreitung. Für die Monate Januar bis Mai 1985 wäre dann eine Beitragsbemessungsgrenze von 27.000,- DM (5.400,- DM x 5) anzusetzen. Diese hat der verstorbene Ehemann der Klägerin nicht einmal dann erreicht, wenn man vollständig den Betrag von 25.931,13 DM zugrunde legen würde, den die Klägerin zuletzt mit Schriftsatz vom 27.08.2015 für zutreffend erachtet hat.

Ohnehin ist aber der von der Klägerin errechnete Jahresverdienst für 1985 deutlich überhöht. Laut Abrechnung 05/85 erhielt der verstorbene Ehemann der Klägerin im Jahr 1985 13.954,82 DM. Selbst wenn man Urlaubsgeld für 25 Urlaubstage, die im Jahr 1985 genommen wurden, hinzu addieren würde, würde lediglich ein Betrag von 16.015,85 DM erreicht. Hinsichtlich des von der Klägerin geltend

gemachten Urlaubsabgeltungsanspruchs wird vollumfänglich auf die obigen Ausführungen unter b) cc) aaa) verwiesen. Selbst wenn man aber entgegen den dortigen Argumenten einen Urlaubsabgeltungsanspruch in Ansatz bringen würde, so könnte dieser bei einem Anspruch von 30 Tagen Erholungsurlaub im Jahr gemäß § 5 Abs. 1 c) BUrlG nur 10 Tage betragen. Bei einem Verdienst von 3.406,- DM ergäbe dies einen Anspruch in Höhe von 1.572,- DM und dann maximal einem Gesamtverdienst in Höhe von 17.587,85 DM. Sonstige zu berücksichtigende Entgeltansprüche bestanden nicht. Die von der Klägerin für die Zeit bis zum 02.05.1985 errechnete Beitragsbemessungsgrenze von DM 21.960,- wäre immer noch weit unterschritten.

Zu einer Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 1985 käme man selbst bei den von der Klägerin errechneten vermeintlichen Ansprüchen allenfalls dann, wenn man die Beitragsbemessungsgrenze für Mai 1985 auf zwei Tage herunterrechnen würde. Eine Rechtsgrundlage dafür findet sich aber in der insoweit allein einschlägigen Ordnung der betrieblichen Zusatzrente nicht. Auf die Penka-Satzung kann insoweit nicht zurückgegriffen werden, weil es an einem entsprechenden Verweis fehlt. Die Pensionskasse ist nur hinsichtlich der Grundrente, nicht aber bezüglich der Zusatzrente Versorgungsträger. Dies ist vielmehr ausschließlich das Unternehmen (vgl. § 2 der Ordnung der betrieblichen Zusatzrente).

C..

- I. Gemäß § 97 Abs. 1 ZPO hat die Klägerin die Kosten für das erfolglos eingelegte Rechtsmittel zu tragen.
- II. Gründe für eine Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestehen nicht.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.  
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Barth

Peitz

Gleichmann

Beglaubigt

Esser  
Regierungsbeschäftigte

