



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

In dem Rechtsstreit

der Frau C. U., An der L. 17, C.,

**- Klägerin, Berufungsbeklagte und Anschlussberufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte C. Dr. B. u. a.,  
C. straße 5 - 13, L.,

**g e g e n**

die I. B. S. Products GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer Dr. Q. X. und  
W. C., B. str. 1, H.,

**- Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte D. I. T. Partnerschaft von  
Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB,  
L. haus 1 / Im A. 18, L.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 19.09.2018  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Derksen und den ehrenamtlichen  
Richter Kaplaner

**für R e c h t erkannt:**

- I. Auf die Berufung der Beklagten und auf die Anschlussberufung der Klä-  
gerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom  
06.04.2018 – 2 Ca 2888/17 – teilweise abgeändert und zur Klarstellung  
insgesamt wie folgt neu gefasst:**

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 4.841,52 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz**

**aus je 99,00 Euro seit dem 03.02.2014, 03.03.2014, 01.04.2014, 02.05.2014, 03.06.2014, 01.07.2014 und**

**aus je 99,99 Euro seit dem 01.08.2014, 02.09.2014, 01.10.2014, 03.11.2014, 02.12.2014, 02.01.2015, 03.02.2015, 03.03.2015, 01.04.2015, 04.05.2015, 02.06.2015, 01.07.2015 und**

**aus je 100,99 Euro seit dem 03.08.2015, 01.09.2015, 01.10.2015, 03.11.2015, 01.12.2015, 04.01.2016, 02.02.2016, 01.03.2016, 01.04.2016, 03.05.2016, 01.06.2016, 01.07.2016 und**

**aus je 101,65 Euro seit dem 02.08.2016, 01.09.2016, 04.10.2016, 02.11.2016, 01.12.2016, 03.01.2017, 01.03.2017, 03.04.2017, 03.05.2017, 01.06.2017, 03.07.2017 und**

**aus je 102,66 Euro seit dem 01.08.2017, 01.09.2017, 04.10.2017, 02.11.2017, 01.12.2017, 03.01.2018 zu zahlen.**
  - 2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2018 weitere 615,96 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 102,66 Euro seit dem 01.02.2018, 01.03.2018, 04.04.2018, 02.05.2018, 04.06.2018, 03.07.2018 zu zahlen.**
  - 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für den Zeitraum vom 01.07.2018 bis zum 31.08.2018 weitere 207,38 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 103,69 Euro seit dem 01.08.2018 und seit dem 03.09.2018 zu zahlen.**
  - 4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin ab dem 01.09.2018 über die derzeit gezahlte Betriebsrente in Höhe von 1.046,11 Euro brutto eine zusätzliche Betriebsrente von monatlich 103,69 Euro brutto zu zahlen, zahlbar jeweils zum Monatsletzten.**
  - 5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
- II. Die weitergehende Berufung der Beklagten und die weitergehende Anschlussberufung der Klägerin werden zurückgewiesen.**

**III. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.**

**IV. Die Revision wird zugelassen.**

### **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über die Frage, ob Zeiten der Altersteilzeit bei der Berechnung der Betriebsrente mit einem Teilzeitfaktor zu berücksichtigen sind oder nicht.

Die am 08.05.1950 geborene Klägerin war vom 01.10.1976 bis zum 31.08.1983 und sodann seit dem 01.01.1991 zunächst bei der W. B.-Werke AG (*im Folgenden W.-Werke AG*) beschäftigt. Grundlage waren das Anstellungsschreiben vom 22.09.1976 sowie der Anstellungsvertrag vom 16.11.1990. In dem Anstellungsvertrag vom 16.11.1990 hieß es zu 5. Altersversorgung: „Frau U. erhält eine Zusage auf Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung gemäß der jeweils gültigen Versorgungsordnung der W..“ Die W.-Werke AG firmierte zur W. b. AG (*im Folgenden W. AG*) um, welche der Klägerin mit Schreiben vom 05.12.1997 die Anerkennung der Dienstzeit vom 01.10.1976 bis zum 31.08.1983 im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung bestätigte. Aus der W. AG ging nach formwechselnder Umwandlung und Firmenänderung die I. B. Deutschland GmbH (*im Folgenden I.*) hervor. Die I. übertrug die dem operativen Walzengeschäft zugehörigen Aktiva, Passiva, Betriebe und Abteilungen einschließlich des Arbeitsverhältnisses der Klägerin im Wege der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz auf die Beklagte.

Bei der Beklagten galt – ebenso wie bei deren Rechtsvorgängerinnen der W.-Werke AG, der W. AG und der I. – die Gesamtbetriebsvereinbarung W.-Versorgungsordnung vom 13.09.1989 (*im Folgenden W.-VO*). In dieser hieß es u.a.:

„2. Ruhestandsrente  
2.1 Voraussetzungen

...

Ruhestandsrenten erhalten auch die Mitarbeiter, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten und vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. ...

2.2 Höhe  
2.2.1 Grundrente

Die Ruhestandsrente beträgt für jedes Dienstjahr 0,3 Prozent des pensionsfähigen Diensteinkommens.

#### 2.2.2 Zusatzrente

Für den Teil des pensionsfähigen Diensteinkommens, der über die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgeht, wird für jedes Dienstjahr – höchstens jedoch für 25 Dienstjahre – eine Zusatzrente von 1,5 Prozent gewährt.

#### 2.2.3 Versicherungsmathematischer Abschlag

Die Ruhestandsrente wird bei Bezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 Prozent, höchstens jedoch um 12 Prozent gekürzt.

...

### 2.4 Diensteinkommen

#### 2.4.1 Pensionsfähiges Diensteinkommen

Pensionsfähiges Diensteinkommen ist das auf 5 DM oder nächsthöhere Vielfache aufgerundete monatliche Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt der letzten 36 Monate vor seinem Ausscheiden bezogen hat.

Hat der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen, so wird als Arbeitsentgelt der Betrag zugrunde gelegt, den der Mitarbeiter ohne dieses Ereignis bezogen hätte.

...

Bei Mitarbeitern, die während ihrer Dienstzeit zeitweise oder mit unterschiedlichen Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigt waren, wird die aus dem pensionsfähigen Diensteinkommen errechnete Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit erhöht oder gemindert.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten der W.-VO wird auf das zur Akte gereichte Exemplar (Anlage K5 zur Klageschrift) Bezug genommen. Im Konzern der W.-Werke AG waren Ausschüsse für Fragen der betrieblichen Altersversorgung gebildet. Hierzu verhielt sich eine Vereinbarung vom 07.08.1989, die vom Vorstand, dem Gesamtbetriebsrat und dem Konzernbetriebsrat unterzeichnet war. In der Vereinbarung hieß es u.a.:

#### „IV. Versorgungsausschuss auf Gruppenebene:

1. Auf Gruppenebene wird ein paritätisch besetzter Versorgungsausschuss gebildet. Der Ausschuss besteht aus 10 Mitgliedern, und zwar aus 5 Vertretern der Geschäftsleitungen und 5 Vertretern der Betriebsräte. Die Vertreter der Geschäftsleitungen werden vom

Vorstand der W. AG benannt. Die Vertreter der Betriebsräte vom Konzernbetriebsrat. Dem Ausschuss sollen nur Vertreter von Gesellschaften angehören, die vergleichbare Versorgungsordnungen haben.

2. ...

3. Der Versorgungsausschuss hat die Aufgabe

- a) im Interesse einer Gleichbehandlung aller Mitarbeiter der W.-Gruppe Empfehlungen an die Unternehmen auszusprechen, wie in Zweifelsfällen die Versorgungsordnung anzuwenden ist.
- b) ...
- c) notwendige oder beabsichtigte Änderungen der Versorgungsordnung zu beraten und gegebenenfalls den Unternehmen oder Betriebsräten zur Übernahme zu empfehlen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Vereinbarung zum Versorgungsausschuss (Anlage 5 zum Schriftsatz der Beklagten vom 26.03.2018) Bezug genommen. In der 1. Niederschrift über die Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene am 23.05.1990 hieß es u.a.:

„Herr T. eröffnet um 11:15 Uhr die Sitzung mit der Begrüßung der Ausschussmitglieder und der Gäste.

Er hält zunächst fest, dass der Gruppenausschuss z.Zt. für folgende Unternehmen zuständig ist:

Vereinigte B.-Werke AG

...

3. Verschiedenes

a. ...

b. Berechnung der Betriebsrente bei Altersteilzeit

Hierzu gibt Herr K. die Meinung der Betriebsräte wieder, dass die Altersteilzeit nicht wie eine „normale“ Teilzeitbeschäftigung auf freiwilliger Basis zu behandeln sei. Dies bedeutet, dass die Betriebsrente ohne Berücksichtigung des sog. persönlichen Beschäftigungsfaktors errechnet werden soll.

Nachdem festgestellt wurde, dass z.Zt. noch 5 Mitarbeiter in Altersteilzeit beschäftigt sind, einigte man sich wie folgt:

Wenn die gesamte Betriebszugehörigkeit mindestens 20 Jahre beträgt, wird die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit wie bei einem Vollzeitbeschäftigten errechnet. Andernfalls wird die Teilzeit mit mindestens 70% berücksichtigt.“

Mit Schreiben vom 26.06.1990 teilte die W.-Werke AG mit, dass in der 1. Sitzung des Versorgungsausschusses vom 23.05.1990 zu Altersteilzeit (zu Ziffer 2.4.1 letzter Absatz der Versorgungsordnung) der nachfolgend wörtlich wiedergegebene Beschluss gefasst worden sei:

„Beschluss: Wenn die gesamte Betriebszugehörigkeit mindestens 20 Jahre beträgt, wird die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit wie bei einem Vollzeitbeschäftigten errechnet. Andernfalls wird die Teilzeit mit mindestens 70% berücksichtigt.“

In der Niederschrift über die 8. Sitzung des Versorgungsausschusses am 19.06.1997, inzwischen bei der W. AG, hieß es u.a.:

„3. Verschiedenes

a. ...

b. Altersteilzeit

Herr Q. berichtet, dass für die Berechnung der Betriebsrente nach Altersteilzeit eine Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen wurde. Danach wird die Altersteilzeit wie Teilzeitbeschäftigung behandelt und die Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit gemindert.“

Am 24.11.1999 erfolgte eine Änderung der W.-VO durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der W. AG und deren Gesamtbetriebsrat dahingehend, dass ab dem 01.01.2000 die Renten unabhängig von einer notwendigen Anpassung nach § 16 BetrAVG jährlich mindestens um 1 % erhöht wurden. Wegen der Einzelheiten der abändernden Gesamtbetriebsvereinbarung vom 24.11.1999 wird auf die Anlage D. 3 Bezug genommen. Am 19.12.2005 schloss die I. mit deren Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in der es u.a. hieß:

„2. Der in der KBV-AT unter Ziffer 4 näher definierte „Fixe Bonus“ ist nicht pensionsfähiges Einkommen im Sinne von Ziffer 2.4.2 der Versorgungsordnung der I. vom 13.07.1989“.

Die Klägerin schloss mit der I. am 08./19.02.2008 eine Altersteilzeit-Vereinbarung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II (Blockmodell) gemäß Tarifvertrag BAVC-IGBCE zur Förderung der Altersteilzeit ATV. Nach § 2 Nr. 3 und Nr. 4 der Vereinbarung betrug die Arbeitszeit für den Zeitraum 01.02.2008 bis 30.09.2010 (Arbeitsphase) sowie 01.10.2010 bis 31.05.2013 (Freizeitphase) insgesamt 50 %.

Zu der Vergütung in Höhe von 50 % vereinbarten die Parteien in § 4 Aufstockungszahlungen in Höhe von 40 % sowie einen erhöhten Rentenversicherungsbeitrag. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Alterszeit-Vereinbarung Bezug genommen. Mit dem 31.05.2013 schied die Klägerin bei der Beklagten aus.

Ab dem 01.06.2013 nahm die Klägerin eine vorgezogene gesetzliche Altersrente in Anspruch. Von der Beklagten bezog sie seit diesem Zeitpunkt Leistungen nach der W.-VO. Die Beklagte errechnete die der Klägerin zustehende Betriebsrente am 11.07.2013 wie folgt: Sie ging von einem durchschnittlichen Dienstehinkommen von 7.025,00 Euro aus. Diese entsprach gerundet dem Durchschnitt der letzten 36 Monate ( $252.884,86 : 36 = 7.024,58$ ), wobei die Beklagte bei der Berechnung nicht von dem tatsächlichen hälftigen Gehalt aufgrund der Altersteilzeit ausging, sondern das Gehalt bei fiktiver Vollzeit zu Grunde legte. Daraus errechnete sie eine fiktive Vollrente mit 65 und bei Vollzeit in Höhe von 1.242,66 Euro. Die Beklagte wandte dann wegen der 64 Monate Alterszeitzeit zu 352 Monaten Dienstzeit einen Teilzeitfaktor von 90,909 % (= 1.129,69 Euro) an. Sie nahm anschließend den zwischen den Parteien unstreitigen 12%-igen versicherungsmathematischen Abschlag nach Ziffer 2.2.3 W.-VO vor, so dass sich eine monatliche Betriebsrente von 995,00 Euro brutto ergab. Wegen der Einzelheiten der Betriebsrentenberechnung der Ausgangsbetriebsrente wird auf das Rentenkontrollblatt (Anlage 7 zur Klageschrift), das von der Rentenabteilung der Beklagten und dem Betriebsrat S. Products H. unterzeichnet war, Bezug genommen. In der Mitteilung zur Ausgangsbetriebsrente hieß es weiter: „Die Betriebsrente wird regelmäßig zum 01.07. um 1% angepasst. Diese Erhöhung erfolgt unter Anrechnungsvorbehalt und wird bei der alle 3 Jahre anstehenden Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG verrechnet.“ Die Beklagte zahlte die Ausgangsbetriebsrente von monatlich 995,00 Euro brutto ab dem 01.06.2013 aus. Ab dem 01.07.2014 betrug die Betriebsrente 1.004,95 Euro, ab dem 01.07.2015 1.015,00 Euro, ab dem 01.07.2016 1.025,50 Euro und ab dem 01.07.2017 1.035,76 Euro brutto. Diesen erhöhten Betrag zahlte die Beklagte jeweils an die Klägerin.

Mit ihrer am 22.12.2017 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 02.01.2018 zugestellten Klage hat die Klägerin seit dem 01.01.2014 eine höhere Betriebsrente ohne Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors geltend gemacht und ist – ausgehend von einer fiktiven Vollrente von 1.242,66 Euro und einem versicherungsmathematischen Abschlag von 12 % – zu einer Betriebsrente von zunächst 1.094,00 Euro, d. h. insgesamt unter Berücksichtigung der 1%-igen Erhöhungen für die Zeit vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2017 zuletzt zu einem rückständigen Betrag von 4.841,52 Euro brutto und einer ab 01.01.2018 zu zahlen-

den Differenz von monatlich 102,66 Euro gekommen. Zudem hat sie die Verzugs-kostenpauschale nach § 288 Abs. 5 BGB für 41 Kalendermonate geltend ge-macht.

Die Klägerin hat gemeint, die Beklagte dürfe nach Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO einen Teilzeitfaktor für die Zeit ihrer Altersteilzeit nicht berücksichtigen. Dies habe das Arbeitsgericht Bonn (03.03.2016 - 3 Ca 2219/15) für die hier betroffene Versor-gungsordnung bereits zutreffend festgestellt. Nach der Entscheidung des Bun-desarbeitsgerichts vom 17.04.2012 (3 AZR 280/12, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 34) sei die Gleichstellung der Altersteilzeit mit der normalen Teilzeit unzuläs-sig in Anbetracht des Zwecks der Versorgungsordnung, den erarbeiteten Le-bensstandard zu erhalten, der wegen der Aufstockungsleistungen während der Altersteilzeit nicht verringert worden sei. Dies ergebe sich auch aus der Entste-hungsgeschichte der W.-VO. Denn die Änderung im Jahr 1999 beeinflusse nicht die Auslegung der W.-VO in Ziffer 2.4.1 Abs. 4, da wegen des nach dem Renten-reformgesetz zum 01.01.1999 in Kraft getretenen § 16 BetrAVG nur eine Ände-rung im Sinne der sog. Escape-Klausel und einer fest zugesagten 1%-igen Erhö-hung der Betriebsrente erfolgt sei, wohingegen die übrigen Regelungen der W.-VO im Jahr 1999 nicht überarbeitet oder geprüft worden seien. Aus dem Gesamt-zusammenhang der W.-VO und den Regelungen in Ziffer 2.4.1 Abs. 2 und Abs. 3 W.-VO folge, dass es auf zufällige und unregelmäßige Arbeitszeitgestaltungen nicht ankommen solle, sondern das Versorgungsziel und das Sicherheitsbedürf-nis für den langjährig erarbeiteten Lebensstandard zum Ausdruck komme. Die hier mit ihr vereinbarte Altersteilzeit sei außerdem durch den steuerfreien Aufsto-ckungsbetrag und die Aufstockung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversi-cherung einer Vollzeitbeschäftigung gleichzustellen. Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO gelte nur für normale Teilzeit.

Die Klägerin hat gemeint, für ihre Auslegung spreche auch der Inhalt des Be-schlusses aus der Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene am 23.05.1990. Sie hat behauptet, der Leiter Personalwesen der Beklagten habe danach beabsichtigt, von der zuvor empfohlenen Anwendung von Ziffer 2.4.1. W.-VO bei Altersteilzeit einseitig abzuweichen. Erstmalig am 23.02.2015 habe der Betriebsrat der Beklagten eine E-Mail mit der Kopie einer Anweisung von Herrn Q. vom 09.12.1996 erhalten und zwar mit dem Betreff: „einseitige Anwei-sung zur bAV bei ATZ von K. Q.“. In dem Vermerk habe es wie folgt geheißen:

„Versorgungsordnung der W.

Das pensionsfähige Dienstinkommen bei Altersteilzeit wird analog zu Ziffer 2.4.1 der Versorgungsordnung der W. wie folgt festgelegt:

„Hat der Mitarbeiter wegen Altersteilzeit nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen, so wird als Arbeitsentgelt der Betrag zu Grunde gelegt, den der Mitarbeiter ohne Arbeitszeit bezogen hätte“.

„Bei Mitarbeitern in Altersteilzeit wird die aus dem pensionsfähigen Diensteinkommen errechnete Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit gemindert.

C., den 09.12.1996

Unterschrift

Q.“

Die Klägerin hat behauptet, die Betriebsräte hätten so etwas nie vereinbart und hätten dieses Schreiben nicht in den Akten. Auch im Konzernbetriebsrat kenne niemand dieses Schreiben. Eine abändernde Gesamtbetriebsvereinbarung über die Berechnung der Betriebsrente bei Altersteilzeit gebe es nicht. Die Wiedergabe zu TOP „Verschiedenes“ in dem Protokoll der Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene am 19.06.1997 sei unklar. Es sei schon nicht ersichtlich, um welchen Gesamtbetriebsrats innerhalb des W.-Konzerns oder des C. werk-Konzerns es sich gehandelt haben solle. Die angebliche Gesamtbetriebsvereinbarung sei auch dem Protokoll nicht beigelegt gewesen. Entweder sei die Berichterstattung falsch gewesen oder aber Herr Q. schlecht unterrichtet.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt zuletzt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.841,52 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes**

**aus je 99,00 Euro seit dem 01.02.2014, 01.03.2014, 01.04.2014, 01.05.2014, 01.06.2014, 01.07.2014 und**

**aus je 99,99 Euro seit dem 01.08.2014, 01.09.2014, 01.10.2014, 01.11.2014, 01.12.2014, 01.01.2015, 01.02.2015, 01.03.2015, 01.04.2015, 01.05.2015, 01.06.2015, 01.07.2015 und**

**aus je 100,99 Euro seit dem 01.08.2015, 01.09.2015, 01.10.2015, 01.11.2015, 01.12.2015, 01.01.2016, 01.02.2016, 01.03.2016, 01.04.2016, 01.05.2016, 01.06.2016, 01.07.2016 und**

**aus je 101,65 Euro seit dem 01.08.2016, 01.09.2016, 01.10.2016, 01.11.2016, 01.12.2016, 01.01.2017, 01.02.2017, 01.03.2017, 01.04.2017, 01.05.2017, 01.06.2017, 01.07.2017 und**

**aus je 102,66 Euro seit dem 01.08.2017, 01.09.2017, 01.10.2017, 01.11.2017, 01.12.2017 und seit dem 01.01.2018 zu zahlen (Bl. 2f. GA);**

- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 01.01.2018 eine über die derzeit gezahlte Betriebsrente in Höhe von 1.035,76 Euro eine zusätzliche Betriebsrente von monatlich 102,66 Euro brutto zu zahlen, zahlbar zum jeweiligen Monatsletzten;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie eine Verzugs pauschale in Höhe von 41 x 40,00 Euro = 1.640,00 Euro zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat gemeint, sie habe die Betriebsrente der Klägerin bereits günstiger berechnet, als sich dies aus der W.-VO ergebe. Denn nach Ziffer 2.4.1 Abs. 1 W.-VO errechne sich ausgehend von der Altersteilzeit nur ein zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt der letzten 36 Kalendermonate in Höhe von 3.513,00 Euro und eine Betriebsrente von 539,00 Euro. Wegen der Einzelheiten der diesbezüglichen Berechnung wird auf Seite 70 ff. der Klageerwiderung vom 14.02.2018 sowie die Anlage D. 1 Bezug genommen. Die höhere Betriebsrente von 995,00 Euro habe sie freiwillig an die Klägerin gezahlt, weil sie dafür habe sorgen wollen, dass die Klägerin trotz der Altersteilzeit an den höheren Steigerungssätzen der sog. Zusatzrente partizipiere. Eine rechtliche Verpflichtung dazu habe nach der W.-VO nicht bestanden. Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO ordne für Teilzeitbeschäftigung einen Teilzeitquotienten ausdrücklich an. Die W.-VO sehe bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit hier keine Kürzung, sondern eine Erhöhung der auf Basis des Teilzeitgehalts ermittelten Grundrente vor. Dies zeige auch der Wortlaut von Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO, der von Erhöhung oder Minderung spreche. Die Nichtanwendung von Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO würde für die Klägerin sogar nur zu einer Betriebsrente von 296,29 Euro führen. Eine doppelte Minderung sehe die W.-VO nicht vor. Die Anwendung des Prozentsatzes von 90,909 % sei zulässig, wie aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.05.2015 (3 AZR 770/13) und der Entscheidung des EuGH vom 13.07.2017 (C-354/16) folge. Durch den langen Zeitraum der Gesamtbeschäftigungszeit der Klägerin, die nach der W.-

VO zu Grunde zu legen sei, werde die Teilzeit relativiert und die Proportionalität zwischen Arbeit und Arbeitsentgelt besonders betont. Außerdem stelle die W.-VO nicht auf das letzte Gehalt, sondern auf den Durchschnitt der letzten 36 Monate vor dem Ausscheiden ab. Berücksichtige man all dies nicht und unterlasse eine Kürzung, erhielten Altersteilzeitbeschäftigte überproportionale Versorgungsleistungen. Anders als in dem vom Bundesarbeitsgericht am 17.04.2012 entschiedenen Fall sei die W.-VO nach dem Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes am 01.08.1996 noch am 24.11.1999 geändert worden, wodurch die Betriebsparteien konkludent zum Ausdruck gebracht hätten, dass die Regelungen für Teilzeit auch die Altersteilzeit erfassen sollen. Anhaltspunkte dafür, hier abweichend vom Wortlaut der W.-VO nicht den Durchschnitt der letzten 36 Monate für das der Versorgung zu Grunde zu legende Dienstehkommen zu Grunde zu legen, sondern ein fiktives Vollzeiteinkommen, fänden sich nicht. Ziffer 2.4.1. Absätze 2 und 3 W.-VO sprächen nicht dafür.

Entgegen der Ansicht der Klägerin spreche dafür auch nicht die Mitteilung über das Ergebnis der 1. Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene vom 26.06.1990. Maßgeblich sei das Protokoll der Sitzung vom 23.05.1990. Ausweislich dessen beträfe die dort gefundene Einigung nur die damals bestehenden fünf Altersteilzeitfälle. Für die Klägerin habe diese Vereinbarung keine Relevanz mehr. Außerdem hätten die Absprachen im Versorgungsausschuss nur beratenden und keinen verbindlichen Charakter.

Für ihre Auffassung spreche vielmehr das Protokoll der 8. Sitzung des Versorgungsausschusses vom 19.06.1997. Wenn es zuvor – wie nicht – im Versorgungsausschuss auf Gruppenebene eine Regelung gegeben habe, so sei diese in dieser Sitzung abgelöst worden. Hier sei eine Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat getroffen worden. Allerdings sei diese bei ihr unauffindbar. Wenn diese Vereinbarung nicht getroffen worden wäre, dann hätte aber das Mitglied des Betriebsrats C. das Protokoll nicht unterzeichnet. Diese habe nicht erst am 23.05.2015 von dieser Anweisung gehört.

Einen Anspruch auf eine Verzugspauschale besitze die Klägerin nicht, weil § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht keine Anwendung finde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen das ihr am 02.05.2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.05.2018 Berufung eingelegt und diese am 02.07.2018 begründet. Die Berufungsbeantwortungsfrist ist mit Beschluss vom 09.08.2018 bis zum 29.08.2018 verlängert worden. Die Berufungsbeantwortungsschrift mit der darin enthaltenen Klageerweiterung ist am 29.08.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht der Klage zu Unrecht stattgegeben habe. Das Arbeitsgericht sei bei der Betriebsrentenberechnung fehlerhaft von einem fiktiven Vollzeitgehalt ausgegangen. Es fehle in der W.-VO jede Erwähnung der Altersteilzeit, so dass diese wie normale Teilzeit zu behandeln sei. Das systematische Argument des Arbeitsgerichts sei unzutreffend, denn Ziffer 2.4.1 Absätze 2 und 3 W.-VO beträfen andere mit der Altersteilzeit nicht vergleichbare Fälle, denn Altersteilzeit betreffe eine bewusste Entscheidung des Arbeitnehmers. Dies sei bei den anderen in Ziffer 2.4.1 Absätze 2 und 3 W.-VO genannten Fällen nicht so. Die Entstehungsgeschichte der W.-VO spreche gegen die Auslegung des Arbeitsgerichts. Das Schreiben betreffend die Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene am 23.05.1990 beziehe sich nur auf die damaligen fünf Mitarbeiter. Zu berücksichtigen sei weiter, dass Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO sich auf die gesamte Dienstzeit beziehe. Würde man insoweit die Proportionalität aufheben, erhielte ein in Altersteilzeit beschäftigter Arbeitnehmer überproportionale Leistungen. Außerdem hätten die Betriebspartner sich im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit für die Zeit ab dem 01.05.2005 dahingehend geeinigt, dass sich die Berechnung der Betriebsrente ausschließlich nach der W.-VO richte. Dort heiße es in Ziffer 8: „Die Berechnung der Betriebsrente richtet sich nach der gültigen Versorgungsordnung der W.“ Wegen des weiteren angeblichen Inhalts der behaupteten Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 21.04.2005 (im Folgenden BV ATZ CMS7) wird auf die Anlage CMS7 Bezug genommen. Die BV ATZ CMS7 habe auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung gefunden.

Das Arbeitsgericht habe außerdem beachten müssen, dass die W.-VO nach Einführung der Altersteilzeit im Jahre 1996 zweimal geändert worden sei und zwar am 24.11.1999 und am 19.12.2005. Die Hintergründe dieser Änderungen seien irrelevant. Spätestens ab der ersten Änderung sei Altersteilzeit wie normale Teilzeit zu behandeln, denn damals sei den Betriebsparteien die Altersteilzeit als Form der Teilzeit bekannt gewesen und sie hätten keinen Anlass zu einer Änderung gesehen. Dadurch sei klar, dass die Betriebsparteien sich ab der ersten Änderung bewusst und für die Betriebsrentner erkennbar so entschieden hätten. Die tatsächliche Handhabung spreche ebenfalls für ihre Auslegung der W.-VO. Und selbst wenn es in der W.-VO eine Regelungslücke für den Fall der Altersteilzeit gebe, dann könne diese nicht durch gerichtliche Auslegung geschlossen werden, weil es mehrere Auslegungsvarianten gebe, es mithin an einem erkennbaren hypothetischen Willen der Betriebsparteien fehle.

Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung noch einmal bekräftigt, dass sie freiwillig der Klägerin eine höhere Betriebsrente ausgehend von dem letzten Vollzeitgehalt zahle. Sie beabsichtige auch nicht, Rückforderungen zu stellen oder dies für die Zukunft zu ändern. Dies ändere aber nichts daran, dass der Klägerin eigentlich ein sehr viel niedriger Betriebsrentenanspruch zustehe.

Die Beklagte beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 06.04.2018 – 2 Ca 2888/178 – abzuändern und die Klage abzuweisen.**

Die Klägerin beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen und klageerweiternd,**

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 06.04.2018 – 2 Ca 2888/17, in Ziffer 1 vollumfänglich aufrechtzuerhalten,**
- 2. die Beklagte darüber hinaus zu verurteilen, an sie für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 30.06.2018 weitere 615,96 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes aus je 102,66 Euro seit dem 01.02.2018, 01.03.2018, 01.04.2018, 01.05.2018, 01.06.2018, 01.07.2018 zu zahlen,**
- 3. die Beklagte darüber hinaus zu verurteilen, an sie für den Zeitraum vom 01.07.2018 bis zum 30.08.2018 weitere 207,38 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes aus je 103,69 Euro seit dem 01.08.2018, 01.09.2018 zu zahlen,**
- 4. unter – Aufrechterhaltung im Übrigen gemäß Ziffer 2 des Urteils des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 06.04.2018 – 2 Ca 2888/17, die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 01.09.2018 über die derzeit gezahlte Betriebsrente in Höhe von 1.046,11 Euro eine zusätzliche Betriebsrente von monatlich 103,69 Euro brutto zu zahlen, zahlbar zum jeweiligen Monatsletzten;**
- 5. das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 06.04.2018 – 2 Ca 2888/17, in Ziffer 3 vollumfänglich aufrechtzuerhalten;**

**6. die Beklagte darüber hinaus zu verurteilen, an sie eine Verzugs pauschale in Höhe von weiteren 8 x 40 Euro = 320 Euro zu zahlen.**

Die Beklagte erklärt, dass sich ihr Zurückweisungsantrag auch auf die Klageerweiterung bezieht.

Die Klägerin verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Beklagte verkenne, dass in der W.-VO eine Regelung für die Altersteilzeit gerade fehle. Diese Lücke habe das Arbeitsgericht in zutreffender Weise geschlossen. Die BV ATZ CMS7 verweise lediglich auf die W.-VO. Zu deren Auslegung lasse sich daraus nichts entnehmen. Wenn man eine Änderung hätte vornehmen wollen, dann hätten die Betriebsparteien dies hier konkret geregelt. Im Übrigen sei unklar, ob die BV ATZ CMS7 überhaupt für sie gelte, denn der Geltungsbereich sei unklar. Es sei nicht genannt, welcher Betriebsrat und welche Werkleitung gemeint seien.

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

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die zulässige Berufung der Beklagten und die zulässige Anschlussberufung der Klägerin sind jeweils nur teilweise begründet und im Übrigen unbegründet. Die Klägerin kann die Zahlung der von ihr begehrten höheren Betriebsrente, so wie das Arbeitsgericht sie zugesprochen hat und so wie sie diese mit der im Rahmen der Anschlussberufung verfolgten Klageerweiterung begehrt, von der Beklagten nebst Zinsen mit geringfügigen Änderungen im Zinsbeginn verlangen. Insoweit ist die zulässige Berufung der Beklagten erfolglos und die Anschlussberufung der Klägerin hat Erfolg. Ein Anspruch auf Verzugs pauschale steht der Klägerin nicht zu. Insoweit ist die Berufung der Beklagten begründet und die Anschlussberufung der Klägerin unbegründet.

**A.** Soweit die Klägerin mit ihrer Berufungserwiderung, die innerhalb der dafür vorgesehenen Frist eingegangen ist, ihre Klage erweitert hat, ist dies als Anschlussberufung aufzufassen. Dadurch, dass die Beklagte erklärt, dass sich ihr Zurückweisungsantrag auch auf die Klageerweiterung bezieht, ist deutlich, dass sie die Zurückweisung der Anschlussberufung begehrt. Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind für die Klageerweiterung gegeben.

**B.** Die Klägerin kann von der Beklagten auf ihre zulässige Klage – für die künftigen Ansprüche folgt die Zulässigkeit aus § 258 ZPO – die Zahlung der von ihr begehrten höheren Betriebsrente, so wie das Arbeitsgericht sie zugesprochen hat und so wie sie diese mit der im Rahmen der Anschlussberufung verfolgten Klageerweiterung begehrt, verlangen, weil die von ihr vereinbarte Altersteilzeit bei der Anwendung von Ziffern 2.4.1 Abs. 1 und Abs. 4 W.-VO wie eine vollsichtige Beschäftigung zu behandeln ist. Dies ergibt die Auslegung der genannten Bestimmungen der W.-VO. Insoweit folgt die erkennende Kammer dem bereits von dem Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 23.06.2017 – 10 Sa 391/16, juris) gefundenen Ergebnis.

**I.** Betriebsvereinbarungen sind 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).

**1.** Zunächst ist entgegen der Ansicht der Beklagten bei der mit der Klägerin vereinbarten Altersteilzeit für die Berechnung des pensionsfähigen Dienstinkommens gemäß Ziffer 2.4.1 W.-VO auf das fiktive Vollzeitgehalt aus dem Durchschnitt der letzten 36 Monate vor dem Ausscheiden abzustellen und nicht auf den Durchschnitt des tatsächlich während der Altersteilzeit bezogenen hälftigen Gehalts.

**a)** Richtig ist, dass der Fall der Altersteilzeit in Ziffer 2.4.1 Abs. 1 W.-VO aber auch in der übrigen Ziffer 2.4.1 W.-VO nicht angesprochen ist. Dies ist im Ausgangspunkt nachvollziehbar, denn zum Zeitpunkt des Abschlusses der W.-VO vom 13.09.1989 gab es das gesetzliche Instrument der Altersteilzeit mit den dabei vorgesehenen Aufstockungsleistungen noch nicht. Für die Einordnung von Altersteilzeit bei einer vor Geltung des Altersteilzeitgesetzes abgeschlossenen Versorgungsordnung hat das Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 17.04.2012 – 3 AZR 280/10, juris Rn. 22f.) folgendes ausgeführt:

„... Der durch das Arbeitsentgelt geprägte Lebensstandard von Altersteilzeitbeschäftigten ist ein anderer als der von „normalen“ Teilzeitbeschäftigten. „Normale“ Teilzeitbeschäftigte erhalten idR eine anteilige Vergütung in der Höhe, die dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, dh.

dem „Beschäftigungsgrad“ iSd. VO 1981, entspricht. Demgegenüber erhalten Altersteilzeitbeschäftigte ein höheres Arbeitsentgelt. Durch die gesetzlichen Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersteilzeitG und ggf. zusätzliche tarifliche und einzelvertragliche Aufstockungsleistungen, die weder mit einer Tantieme noch mit vermögenswirksamen Leistungen, Provisionen, Überstundenentgelten oder Überstundenzuschlägen iSv. X 2 Buchst. a VO 1981 vergleichbar sind, wird ein deutlich höherer monatlicher Verdienst während der Altersteilzeit erzielt und für den Lebensstandard prägend, als dies bei einem anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Fall ist. Die in der Versorgungsordnung vorausgesetzte Proportionalität zwischen dem Beschäftigungsumfang und dem regelmäßigen, den Lebensstandard prägenden Verdienst ist für die Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit leisten, nicht gegeben. Ihr Einkommen spiegelt den Umfang der Arbeitszeit nicht in demselben Maße wider, wie dies bei anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern der Fall ist. Die Gruppe der in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer weicht demnach von der Gruppe der anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer hinsichtlich der aus dieser Beschäftigung erzielten Vergütung erheblich ab. Die Vergütung dieser Arbeitnehmergruppe ist der von Vollzeitarbeitnehmern ähnlicher als der von Teilzeitbeschäftigten. Sie werden daher nach Sinn und Zweck der Regelung von X 3 VO 1981 nicht erfasst.

Für diese Auslegung spricht auch, dass es bei der Schaffung der Versorgungsordnung im Jahre 1981 und auch bei ihrer Überarbeitung im Jahre 1992 noch keine gesetzlich geregelte Altersteilzeitarbeit gab. Die Verfasser der VO 1981 kannten zwar das „normale“ Teilzeitarbeitsverhältnis, das sich dadurch auszeichnet, dass der erzielte Verdienst typischerweise im Vergleich zu dem Verdienst in einem Vollzeitverhältnis dem Verhältnis der individuell erbrachten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Davon weicht das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078) ab. Es verpflichtet den Arbeitgeber, aufgrund sog. Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersteilzeitG eine Vergütung zu zahlen, bei der die Arbeitszeit und der daraus erzielte Verdienst in keinem proportionalen Verhältnis mehr zur Vollzeitarbeit und dem Vollzeitverdienst stehen. Da die Versorgungsordnung nach Einführung der gesetzlichen Altersteilzeit im Jahre 1996 nicht geändert wurde, ist davon auszugehen, dass für Altersteilzeitbeschäftigte aufgrund der Besonderheiten ihrer Beschäftigung und Vergütung keine Sonderregelungen gelten, sondern sich ihr rentenfähiger Arbeitsverdienst nach der Grundregelung in X 1 und 2 VO 1981 bestimmen soll.“

- b)** Diesen Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer an und überträgt sie auf die hier maßgebliche Versorgungsordnung, wobei sie nicht verkennt,

dass zwischen dem Versorgungswerk, das das Bundesarbeitsgericht zu beurteilen hatte, und dem hier in Rede stehenden Unterschiede bestehen. Zunächst ergibt sich aus Ziffer 2.4.1. Abs. 1 W.-VO, dass der zuletzt vor dem Ausscheiden vorliegende Lebensstandard in einem repräsentativen Zeitraum von 36 Monaten maßgeblich für die Versorgung sein soll. Dies ist der grundsätzliche Ansatz der Versorgungsordnung (LAG L. 23.06.2017 a.a.O. Rn. 33). Dieses Grundprinzip wird dadurch bestätigt, dass es sich bei W.-VO, wie Ziffer 2.5. W.-VO zeigt, um ein Gesamtversorgungswerk handelt. Wie das Bundesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, prägt bei der Altersteilzeit gerade nicht nur das Arbeitsentgelt den Lebensstandard, sondern die im Rahmen der Altersteilzeit erzielte Vergütung einschließlich der Aufstockungsleistungen hebt diese Mitarbeiter deutlich von den übrigen in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern ab. Dies gilt auch für den mit der Klägerin vereinbarten Altersteilzeitvertrag. Diese erhält gemäß § 4 des Altersteilzeitvertrags eine Aufstockungszahlung in Höhe von mindestens 40% des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit. Das Arbeitsentgelt war dabei auf mindestens 90%, jedoch höchstens 100% des Nettoentgelts bei Vollzeit aufzustocken. Der Lebensstandard entspricht damit nach den Vereinbarungen der Parteien nicht dem einer Teilzeitbeschäftigung sondern ist einem Vollzeitverhältnis angenähert. Dies wird systematisch für die hier in Rede stehende W.-VO durch Ziffer 2.4.1 Abs. 2 W.-VO gestützt. Wenn der Mitarbeiter in den letzten drei Monaten wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen hat, dann wird als Arbeitsentgelt der Betrag zu Grunde gelegt, den der Mitarbeiter ohne dieses Ereignis bezogen hätte. Die W.-VO kennt also das Abstellen auf ein fiktives Gehalt. Richtig ist, dass die Altersteilzeit hier nicht genannt ist. Allerdings gab es sie bei dem Abschluss der W.-VO im Jahr 1989 auch noch nicht. Es trifft weiter zu, dass die Altersteilzeit nicht als unverschuldeter Umstand anzusehen ist und sie auf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer beruht. Dies unterscheidet sie von dem genannten Fall der Krankheit. Aber auch die Kurzarbeit kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, sondern sie bedarf einer rechtlichen Grundlage wie Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag (dazu Personalbuch/Kreitner, 25. Aufl. 2018 „Kurzarbeit“ Rn. 2 ff.). Bei rechtmäßig und wirksam eingeführter Kurzarbeit wird der Lebensstandard (teilweise) durch das Kurzarbeitergeld gesichert (vgl. dazu Personalbuch/Kreitner a.a.O. R. 13 ff. und Rn. 29 ff.). In diesem Fall ist nach Ziff 2.4.1 Abs. 2 W.-VO auf das fiktive Vollzeiteinkommen abzustellen. Auch dies belegt das der W.-VO immanente Lebensstandardprinzip und spricht dafür, dies bei der Altersteilzeit nicht anders zu sehen. Insoweit werden die Grenzen der Auslegung der W.-VO nicht überschritten, sondern die Altersteilzeit wird so eingeordnet, wie es dem Zweck und dem Regelungsplan der W.-VO entspricht, nämlich als Vollzeittätigkeit.

2. Für die Behandlung von Altersteilzeit gemäß Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO gilt nichts anderes. Richtig ist, dass in dieser Vorschrift die Teilzeitbeschäftigung geregelt ist und Altersteilzeit eine Form der Teilzeitbeschäftigung ist. Dies bedeutet, dass in zulässiger Weise vereinbart werden kann, dass Altersteilzeitbeschäftigte wie „normale“ Teilzeitbeschäftigte behandelt werden. Die insoweit vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fälle enthielten aber entsprechende Regelungen, wie z.B., dass der Zeitraum der Altersteilzeit für das Ruhegeld als Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt wird oder dass die Aufstockungsbeträge für die Ermittlung der Rente nicht zu berücksichtigen sind (BAG 19.05.2015 – 3 AZR 770/13, juris Rn.3; BAG 23.02.2016 – 3 AZR 44/14, juris Rn. 67, anders dagegen die Versorgungsordnung in BAG 10.11.2005 – 3 AZR 576/14, juris Rn. 11: Reduzierung des monatlichen Entgelts aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung bleibt unberücksichtigt). Eine solche Regelung fehlt hier. Auch wenn sich die Quotierung in Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO auf die gesamte Dienstzeit bezieht und nicht auf das Dienst Einkommen, sondern auf die aus dem Dienst Einkommen errechnete Betriebsrente, so ist Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO doch Teil der Regelung über das Dienst Einkommen, wie die Überschrift belegt. Wenn aber insoweit die Altersteilzeit mit ihren Aufstockungsleistungen wie eine Vollzeitbeschäftigung bewertet wird, wie die obigen Ausführungen zeigen, dann ist es folgerichtig, sie auch im Rahmen von Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO als Vollzeitbeschäftigung einzuordnen. Weil die Altersteilzeit wie eine Vollzeitbeschäftigung den Lebensstandard prägt, soll sie nach dem Regelungskonzept der W.-VO auch nicht durch die quotale Berechnung der Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO zu einer Reduzierung der Betriebsrente führen. Die Kammer verkennt nicht, dass Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO auch eine Erhöhung vorsieht. Bei einer Teilzeitbeschäftigung, wie sie hier in Rede steht kommt dies aber nicht in Betracht. Denn nach der Regelung ist auf die errechnete Betriebsrente der Faktor persönliche Arbeitszeit / volle tarifliche Arbeitszeit anzuwenden. Wenn die volle tarifliche Arbeitszeit 100 ist und die persönliche Arbeitszeit bei Teilzeit geringer als 100 ist, kommt eine Erhöhung nicht in Betracht. Dies ist allenfalls dann der Fall, wenn die persönliche Arbeitszeit über der tariflichen liegt, was hier aber nicht in Rede steht.

3. Richtig ist allerdings, dass das Bundesarbeitsgericht bei der Auslegung der Versorgungsordnung in der Entscheidung vom 17.04.2012 (a.a.O.) darauf abgestellt hat, dass es bei der Schaffung der Versorgungsordnung als auch bei ihrer Überarbeitung noch keine gesetzlich geregelte Altersteilzeitarbeit gab. Dies könnte dafür sprechen, dass bei jeder nachfolgenden Änderung nach dem Inkraft-Treten des Altersteilzeitgesetzes die Auslegungsregel anzunehmen ist, dass ab der ersten Änderung nach dem Altersteilzeitgesetz Altersteilzeit wie normale Teilzeit zu behandeln ist, auch wenn die Betriebsparteien dazu keine gesonderte Regelung vereinbart haben (vgl. dazu Langohr-Plato, BetrAV 2016, 95,

97). Eine Betriebsvereinbarung, die nachfolgend den Fall der Altersteilzeit für die W.-VO im Sinne der Beklagten geregelt hat, existiert nicht. Der Umstand, dass die W.-VO nach In-Kraft-Treten des Altersteilzeitgesetzes geändert worden ist, führt in diesem Fall nicht dazu, dass die Altersteilzeit wie „normale“ Teilzeit zu behandeln ist.

**a)** Eine Betriebsvereinbarung, die nachfolgend den Fall der Altersteilzeit für die W.-VO im Sinne der Beklagten geregelt hat, existiert nicht.

**aa)** Dies gilt zunächst für die Einigung, die der Versorgungsausschuss auf Gruppenebene am 23.05.1990 erzielt hat und die nachfolgend kommuniziert worden ist. Es handelt sich schon nach der Regelungskonzeption des Versorgungsausschusses nicht um eine die W.-VO abändernde Betriebsvereinbarung. Vielmehr hatte der Versorgungsausschuss nur die Aufgabe, Empfehlungen auszusprechen, wie die Versorgungsordnung in den Unternehmen anzuwenden ist. Soweit es um Änderungen der Versorgungsordnung ging, waren diese zu beraten und ggfs. den Unternehmen und Betriebsräten zur Übernahme zu empfehlen. Dies zeigt, dass eine eigenständige die W.-VO abändernde Regelung durch eine Einigung des Versorgungsausschusses nicht erfolgen sollte. Und sie ist am 23.05.1990 auch nicht erfolgt. Es ist lediglich eine Empfehlung, wie die W.-VO anzuwenden sein soll, beschlossen worden. Diese Einigung belegt allerdings, dass es bereits vor dem Altersteilzeitgesetz einen Streit und eine Unklarheit zwischen den Betriebsparteien gab, wie man mit der Altersteilzeit umgeht. Die Einigung spricht im Übrigen als Auslegungskriterium dafür, dass diese – ohne dass es bereits gesetzlich vorgesehen Aufstockungsleistungen gab – weitgehend der Vollzeitbeschäftigung angeglichen und nicht wie normale Teilzeit behandelt werden sollte, sondern mit einem Prozentsatz von 100 bzw. 70. Dies spricht dafür, dann bei der Konzeption des Altersteilzeitgesetzes in Ansehung der gesetzlich vorgesehenen Aufstockungsleistungen Altersteilzeit in dem gesetzlichen Sinne als Vollzeitbeschäftigung anzusehen.

**bb)** Für den Inhalt der sich aus Ziffer 3.b. des Protokolls über die Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene vom 19.06.1997 ergibt, gilt nichts anderes. Unabhängig davon wird dort schon keine Einigung des Versorgungsausschusses wiedergegeben, sondern nur wiedergegeben, dass Herr Q. etwas berichtet; nämlich dass eine Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden sei. Dies ist eine bloße Mitteilung. Die Abänderung der W.-VO ist darin nicht zu sehen. Und auch das Schreiben von Herrn K. Q. vom 09.12.1996 ist keine von zwei Betriebsparteien unterzeichnete Abänderung der W.-VO. Richtig ist allerdings, dass es bezogen auf die Frage der Quotierung bei

Altersteilzeit eine Äußerung von Herrn Q. gab, die im Protokoll des Versorgungsausschusses wiedergegeben ist und dass dieses Protokoll auch von der Betriebsratsseite unterzeichnet ist. Dies könnte für die Auslegung dafür sprechen, dass die Betriebsparteien für die zeitanteilige Quotierung gemäß Ziffer 2.4.1 Abs. 4 W.-VO davon ausgingen, dass Altersteilzeit wie normale Teilzeit behandelt wird. Dem steht aber schon entgegen, dass das Protokoll anders als zuvor keine Einigung enthält, sondern nur die Wiedergabe einer Mitteilung von Herrn Q.. Maßgeblich muss deshalb die W.-VO mit ihrem Regelungskonzept bleiben.

**cc)** Eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die die W.-VO für Altersteilzeit in dem Sinne, wie es sich aus der Niederschrift von Herrn Q. vom 09.12.1996 ergibt, abändert – d.h. Abstellen auf das fiktive Vollzeitgehalt aber zeitanteilige Quotierung bezogen auf die gesamte Dienstzeit – existiert nicht. Die Kammer verkennt nicht, dass Betriebsvereinbarungen als Rechtsnormen von Amts wegen gemäß § 293 ZPO festzustellen sind (BAG 09.12.1997 – 1 AZR 319/97, juris Rn. 44; s.a. BAG 15.04.2008 – 9 AZR 159/07, juris Rn. 41 für Tarifvertrag). Insoweit gibt es keine Darlegungslast der Parteien, weil die Ermittlung von Amts wegen zu erfolgen hat. Allerdings wird der Umfang der Ermittlungspflicht durch den Sachvortrag der Parteien beeinflusst (BGH 17.05.2018 – IX ZB 26/17, juris Rn. 19). In Ansehung des Parteivortrags des konkreten Verfahrens bedurfte es keiner weiteren Ermittlungen. Richtig ist zwar, dass in dem Protokoll der Sitzung des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene am 19.06.1997 von einer abändernden Gesamtbetriebsvereinbarung betreffend die Altersteilzeit berichtet wird. Der gesamte weitere Prozessstoff in seiner Gesamtheit spricht aber dafür, dass es diese Gesamtbetriebsvereinbarung nicht gibt. Zunächst kann die Beklagte eine solche Gesamtbetriebsvereinbarung nicht auffinden. Dies alleine spricht schon deutlich dagegen, dass es diese gibt, denn bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um ein langfristiges Rechtsverhältnis. Es ist naheliegend, dass schon wegen der zu bildenden Rückstellungen die maßgeblichen Rechtsgrundlagen dafür, die mit der Betriebsratsseite vereinbart wurden, bei der Arbeitgeberin vorhanden sind. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmerin konkret bestritten hat, dass es diese Gesamtbetriebsvereinbarung gibt und außerdem gerügt hat, dass schon nicht ersichtlich sei, für welches Unternehmen sie denn abgeschlossen sei. Dies ist insofern ein berechtigter Einwand, als der Bericht von Herrn Q. sich in dem Protokoll des Versorgungsausschusses auf Gruppenebene, der verschiedene Konzernunternehmen betrifft, befindet. Die Arbeitgeberin hat nachfolgend nicht weiter vorgetragen. Sie hat in der Berufungsbegründung auf eine weitere Gesamtbetriebsvereinbarung entsprechend der Notiz von Herrn Q. nicht abgestellt, sondern hat vielmehr ausgeführt, dass die W.-VO nach dem Altersteilzeitgesetz vom 23.06.1996 zweimal geändert worden ist. Diese beiden Änderungen waren an-

dere Änderungen als die hier in Rede stehende nicht existierende Gesamtbetriebsvereinbarung gemäß der Notiz von Herrn Q. vom 09.12.1996 und der Erwähnung in der nachfolgenden Sitzung des Versorgungsausschusses vom 19.06.1997. Stattdessen wird eine andere weitere Betriebsvereinbarung aufgeführt, die BV ATZ CMS7. Auch dies spricht dagegen, dass es die angebliche Gesamtbetriebsvereinbarung gibt. Hinzu kommt, dass die W. AG selbst eine Broschüre zur Altersversorgung herausgegeben hat, welche die Klägerin mit der Klageschrift als Anlage 5 zur Akte gereicht hat. Diese enthält die W.-VO und die Ergänzungsvereinbarung vom 24.11.1999. Eine weitere abändernde Gesamtbetriebsvereinbarung ist in der von der Arbeitgeberin als W. AG herausgegebenen Broschüre nicht genannt. Auch dies spricht deutlich dagegen, dass eine weitere Gesamtbetriebsvereinbarung für die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerinnen besteht, welche die W.-VO betreffend die Frage der Altersteilzeit abgeändert hat. In der mündlichen Verhandlung hat das Gericht ausgeführt, dass es mangels vorliegender Gesamtbetriebsvereinbarung, die der Notiz von Herrn Q. entspricht, diese nicht zu Grunde legen kann, ohne dass die Parteien dazu weiter Stellung genommen hätten. Die Erörterung in der Verhandlung hat sich dann auf die BV ATZ CMS7 bezogen. Alles in allem bestand auf der Grundlage des beiderseitigen Parteivorbringens für das Gericht kein Anlass zu weiterer Amtsermittlung. Vielmehr hatte es davon auszugehen, dass eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die der Notiz von Herrn Q. entspricht, nicht existent ist.

**dd)** Die beiden anderen Gesamtbetriebsvereinbarungen vom 24.11.1999 und vom 19.12.2005 betrafen andere Sachverhalte.

**ee)** Ob die BV ATZ CMS7 existent ist, wirksam abgeschlossen wurde und auf das Altersteilzeitverhältnis der Klägerin überhaupt Anwendung dann, brauchte die Kammer nicht aufzuklären. Ziffer 8 BV ATZ CMS7 verweist lediglich auf die W.-VO, ändert diese aber in ihrem Inhalt nicht.

**b)** Der Umstand, dass die W.-VO nach dem Altersteilzeitgesetzes vom 23.06.1996 geändert worden ist, führt in diesem Fall nicht dazu, dass die Altersteilzeit wie „normale“ Teilzeit zu behandeln ist. Dies ergibt sich daraus, dass die Frage der Einordnung der Altersteilzeit zwischen den Betriebsparteien wie die Befassung des Versorgungsausschusses mit dieser Frage zeigt, ein Thema war. Wenn auch allgemein davon ausgegangen werden sollte, dass jede Änderung einer Versorgungsordnung durch die Betriebsparteien nach dem Altersteilzeitgesetz dazu führt, dass nunmehr auch ohne jede Regelung dazu, anzunehmen ist, dass Altersteilzeit wie normale Teilzeit zu behandeln ist, ist dies hier angesichts der Entstehungsgeschichte und der Befassung des Versorgungsausschusses

mit dieser Frage nicht anzunehmen. Wenn hier eine Änderung beabsichtigt gewesen wäre, dann wäre tatsächlich eine Änderung der W.-VO vorgenommen worden. Angesichts dieser Gesamtumstände führt auch der Umstand, dass der Betriebsrat die Ausgangsberechnung der Betriebsrente der Klägerin unterzeichnet hat, zu keinem anderen Ergebnis.

**II.** Die Zahlungsansprüche sind wie beantragt begründet mit Ausnahme von kleinen Änderungen im Zinstermin.

**1.** Das Zahlenwerk an sich ist zwischen den Parteien nicht streitig. Streitig ist nur, wie die Altersteilzeit der Klägerin zu bewerten ist. Insoweit sind die Zahlen aus der Ausgangsberechnung der Betriebsrente der Klägerin (Anlage 7 zur Klageschrift) nicht streitig. Dies gilt insbesondere für das fiktive (nicht tatsächliche) Vollzeitgehalt der Klägerin den letzten 36 Monaten. Dieses fiktive Vollzeitgehalt betrug 7.025,00 Euro brutto. Das hat die Kammer in der mündlichen Verhandlung noch einmal erfragt. Unstreitig ergibt sich daraus die Betriebsrente ohne Altersteilzeit von monatlich 1.242,66 Euro brutto. Nimmt man keine weitere Kürzung wegen Altersteilzeit vor (90,909 %), wie es zur Überzeugung der Kammer richtig ist, dann ergibt sich bei Anwendung des ebenfalls unstreitigen versicherungsmathematischen Abschlags eine Betriebsrente von gerundet monatlich 1.094,00 Euro (aus 1.093,54 Euro), wobei auch die Beklagte von einer entsprechenden mathematischen (Auf-)Rundung ausgeht (nur von 994,13 Euro auf 995,00 Euro). Legt man diesen Ausgangswert zu Grunde und berücksichtigt die Steigerungen um 1 % jeweils zum 01.07. eines jeden Jahres, so ergeben sich die von der Klägerin geltend gemachten Rückstände. Im Einzelnen: 01/2014 – 6/2014 6x 99,00 Euro = 594,00 Euro; 07/2014 – 6/2015 12 x 99,99 Euro = 1.199,88 Euro; 07/2015 – 06/2016 12 x 100,99 Euro = 1.211,88 Euro; 07/2016 – 06/2017 12 x 101,65 Euro = 1.219,80 Euro; 07/2017 – 12/2017 6 x 102,66 Euro = 615,96 Euro. Die Summe ergibt 4.841,52 Euro (Tenor I.1.). 01/2018 – 06/2018 6 x 102,66 Euro = 615,96 Euro (Tenor I.2.). 07/2018 – 08/2018 2x 103,69 Euro = 207,38 Euro. Ergänzend wird auf die Berechnung der Differenzen durch die Klägerin in Anlage K1 zum Schriftsatz vom 29.08.2018 Bezug genommen. Der Klägerin steht auch die Betriebsrente für die Zukunft zu und zwar in der letzten Höhe von monatlich weiteren 103,69 Euro brutto über die gezahlten 1.046,11 Euro hinaus. Die Zahlung zum Monatsletzten folgt aus Ziffer 5.2 Abs. 1 W.-VO.

**2.** Im Hinblick auf die Zinstermine hatte die Berufung der Beklagten zu einem geringen Teil Erfolg. Die Betriebsrente der Klägerin wurde monatlich nachträglich gezahlt, d.h. zum Monatsletzten (Ziffer 5.2 Abs. 1 W.-VO). Der Zinsanspruch folgt aus mithin § 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Verzug tritt gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB i.V.m. § 187 Abs. 1 BGB ein, wenn der Arbeitgeber am Fälligkeitstag

nicht leistet; und zwar am Folgetag (Palandt/Grüneberg, BGB 77. Aufl. 2018, § 286 Rn. 35). Fällt der Fälligkeitstag auf einen Samstag oder Feiertag, verschiebt sich der Zeitpunkt der Fälligkeit nach § 193 BGB auf den nächsten und der Eintritt des Verzugs auf den darauffolgenden Werktag (BAG 15.05.2001 - 1 AZR 672/00, MDR 2001, 1419 Rn. 38; vgl. a. BGH 01.02.2007 - III ZR 159/06, WuM 2007, 120 Rn. 24). Daraus folgen die geänderten Zinsanfangstermine.

**III.** Die Kammer hatte nicht mehr darüber zu befinden, ob Streitgegenstand im zweiten Rechtszug auch eine etwaige allgemeine Gesamtzusage aus dem Schreiben vom 26.06.1990 war, denn diese hat die Klägerin nur hilfsweise geltend gemacht. Der Anspruch folgt aber bereits unmittelbar aus der W.-VO.

**C.** Ein Anspruch auf die Verzugs pauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB steht der Klägerin nicht zu. Dies ergibt sich schon daraus, dass deren zeitlicher Anwendungsbereich nicht eröffnet ist. § 288 Abs. 5 BGB ist durch Artikel 1 Nr. 3 Buchstabe c) des Gesetzes zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr und zur Änderung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes vom 22.07.2014 eingefügt worden (BGBl. I vom 28.07.2014, S. 1218). Hierzu enthält Art. 229 § 34 EGBGB die maßgebliche Überleitungsvorschrift. Gemäß Art. 229 § 34 Satz 1 EGBGB ist § 288 Abs. 5 BGB nur auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die nach dem 28.07.2014 entstanden sind. Für Dauerschuldverhältnisse bestimmt Art. 229 § 34 Satz 2 EGBGB, dass § 288 Abs. 5 BGB auch auf ein vorher entstandenes Dauerschuldverhältnis anzuwenden ist, soweit die Gegenleistung nach dem 30.06.2016 erbracht wird. Diese Voraussetzungen sind für das Betriebsrentenverhältnis der Klägerin als Dauerschuldverhältnis mit der Beklagten nicht gegeben. Die Klägerin bezieht seit dem 01.06.2013 von der Beklagten Betriebsrente. Spätestens ab diesem Zeitpunkt war das Betriebsrentenverhältnis entstanden, d.h. vor dem 28.07.2014. Nach dem 01.06.2013 wurde seitens der Klägerin keine Gegenleistung mehr erbracht. Unabhängig davon hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Verzugslohn pauschale des § 288 Abs. 5 BGB nicht zur Anwendung kommt, weil § 12a Abs. 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung dies ausschließt (BAG 25.09.2018 – 8 AZR 26/18, Pressemitteilung).

**D.** Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Die Verzugs pauschale hat die Kammer ebenso wie die Zinsen nicht berücksichtigt (§ 43 Abs. 1 GKG, so für die Verzugs pauschale LAG Bremen 08.02.2018 – 3 Ta 49/17, juris Rn. 52 ff.), denn maßgeblich für die Kostenquote ist der Gebührenstreitwert. Da die erstinstanzliche Kostenentscheidung nach wie vor zutreffend ist, war deren Änderung nicht veranlasst.

**E.** Das Gericht hat – ausgehend vom Erkenntnisstand im Entscheidungszeitpunkt, was die Zulassung für die Klägerin betrifft – die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für beide Parteien zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

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

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](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

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

Dr. Gotthardt

Derksen

Kaplaner