



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn E. S., I. Straße 10, T.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C.,
N. Straße 22-24, L.,

g e g e n

die NRW.V. Service GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer G. N. und M.
L., G.-W.-Str. 10, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte G. u.a.,
I.-T.-Str. 12, E.,

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 06.07.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Barth als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Nadorp und den ehrenamtlichen Richter
Braun

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.02.2017 – AZ: 12 Ca 7819/15 – teilweise abgeändert.**

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine rückständige Betriebsrente für Januar bis Juni 2012 in Höhe von 1.206,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 804,40 EUR seit dem 16.04.2012 und aus jeweils 201,10 EUR seit dem 16.05. und 16.06.2012 zu zahlen.**
 - 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine rückständige Betriebsrente für Juli bis Dezember 2012 in Höhe von 1.206,54 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 201,09 EUR seit dem 16.07., 16.08., 16.09., 16.10, 16.11. und 16.12.2012 zu zahlen.**
 - 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine rückständige Betriebsrente für Januar bis Juni 2013 in Höhe von 1.206,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 201,06 EUR seit dem 16.01., 16.02., 16.03., 16.04., 16.05. und 16.06.2013 zu zahlen.**
 - 4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine rückständige Betriebsrente für Juli bis Dezember 2013 in Höhe von 1.206,36 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 201,06 EUR seit dem 16.07., 16.08., 16.09., 16.10., 16.11. und 16.12.2013 zu zahlen.**
- II. Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**
- III. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 85% und die Beklagte zu 15% zu tragen.**
- IV. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.**

Tatbestand:

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

Der am 07.10.1951 geborene Kläger wurde zum 01.01.1979 von der Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen für Städtebau, Wohnungswesen und Agrarordnung GmbH (im Folgenden LEG NRW) eingestellt. Die LEG NRW war im Jahr 1970 aus einem Zusammenschluss der Westfälisch - Lippische Heimstätte GmbH (im Folgenden: Heimstätte) mit drei weiteren Unternehmen hervorgegangen. Im Rahmen einer Aufspaltung ging das Arbeitsverhältnis zum 01.01.2004 auf die LEG Stadtentwicklung Service GmbH und von dieser am 25.09.2009 auf die Beklagte über.

Bei der Westfälisch – Lippische Heimstätte GmbH gab es Richtlinien für eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form einer Gesamtversorgung. Daneben wurde am 17.07.1969 eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die unter Ziffer IV. eine Regelung „Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung“ beinhaltete. Darin war vorgesehen, dass der Arbeitgeber zu 2/3 Beiträge für eine Höherversicherung zur Rentenversicherung zu übernehmen habe. Wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 752 ff. d.A. verwiesen. Unter dem Datum des 28.04.1970 schloss die Heimstätte mit ihrem Betriebsrat folgende Betriebsvereinbarung:

„... wird mit Rückwirkung zum 1. August 1969 folgende Änderung der Betriebsvereinbarung vom 17. Juli 1969 vereinbart

...

2. Nach Abschnitt III wird folgender neuer Abschnitt IV eingefügt:

IV. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgt im Rahmen

a) der betrieblichen Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung,

b) der Höherversicherung (Abschnitt IV a).

...

3. Der bisherige Abschnitt IV wird Abschnitt IV a und erhält die Überschrift „Höherversicherung“.

...“

Unter dem Datum des 04.12.1970 gab die LEG bekannt, dass aufgrund eines Vorstandsbeschlusses die Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung

für alle Mitarbeiter der LEG gelten sollten. Hinsichtlich der Höherversicherungspflicht sollte zu gegebener Zeit eine Entscheidung getroffen werden.

Der Kläger wurde mit Schreiben vom 27.06.1979 anlässlich des Ablaufes der Probezeit seines Arbeitsverhältnisses über Folgendes informiert:

„Ab 01.01.1979 haben Sie die Möglichkeit, an der Höherversicherung zur Angestelltenversicherung teilzunehmen. Wahlweise ist es auch möglich, diese Beiträge für eine Lebensversicherung zu verwenden. Wenn Sie von der Möglichkeit der zusätzlichen Altersversorgung keinen Gebrauch machen, werden Sie bei Eintritt des Versorgungsfalles so behandelt, als hätten Sie an der Höherversicherung teilgenommen. Die Gegenwerte der nicht entrichteten Höherversicherungsbeiträge werden voll auf die Gesamtversorgung angerechnet.

...

Die Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung fügen wir zu Ihrer Unterstützung bei.“

Zum damaligen Zeitpunkt hatten die Richtlinien folgenden Inhalt:

„...“

Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung

...

I.

Die Heimstätte gewährt ihren Bediensteten eine betriebliche Ausgleichsbeihilfe ...

II.

Die betriebliche Ausgleichsbeihilfe ... setzt voraus, daß die vorgesehene Mindestwartezeit von 10 Jahren im Dienst der Heimstätte von Beginn des 31. Lebensjahres ab erfüllt ist und das Arbeitsverhältnis zur Heimstätte bis zum Eintritt des Versorgungsfalles noch bestanden hat. ...

III.

Die Gesamtversorgung umfaßt:

1. Bedienstetenversorgung

...

IV.

<i>Die Bedienstetenversorgung errechnet sich nach Ableistung von 10 Dienstjahren (Wartezeit) aus</i>	<i>35 %</i>
<i>und steigt in den nächsten vollen 15 Dienstjahren jährlich um je</i>	<i>2%</i>
<i>und vom 26. Dienstjahr ab für jedes volle Dienstjahr um je</i>	<i>1%</i>
<i>bis zum Höchstsatz von</i>	<i>75%</i>

der zuletzt bezogenen tariflichen Bezüge, bestehend aus Tarifgehalt, Haushaltszulage und gegebenenfalls Kinderzulage. Sonstige tarifliche und außertarifliche Zulagen werden bei der Ermittlung der Bedienstetenversorgung nicht berücksichtigt. Die Bedienstetenversorgung darf jedoch die vor Eintritt des Versorgungsfalles zuletzt erreichten Nettobezüge nicht überschreiten.

Im Falle eines außertariflichen Gehaltes wird das Tarifgehalt der für die sonstigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltenden Vergleichsgruppe zugrunde gelegt. Allgemeine Tarifänderungen nach Eintritt des Versorgungsfalles werden berücksichtigt.

Als Dienstjahre im Sinne dieser Richtlinien zählen nur Dienstjahre mit Vollbeschäftigung vom Beginn des 31. Lebensjahres an. ...

...

Bestandteile der Bedienstetenversorgung sind:

a) Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, einschl. Höherversicherung;

...

c) angesammelte Kapitalbeträge bei Versicherungen, Banken oder Sparkassen, zu deren Ansammlung die Heimstätte beigetragen hat;

...

e) andere Bezüge, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der Heimstätte vor Eintritt des Versorgungsfalles stehen.

...

Hierzu gewährt die Heimstätte

f) eine betriebliche Ausgleichsbeihilfe als Differenzbetrag zwischen den Beträgen a) bis e) und der Bedienstetenversorgung.

Kürzungen der unter a) bis e) aufgeführten Bestandteile der Bedienstetenversorgung bedingen eine Erhöhung der betrieblichen Ausgleichsbeihilfe, Erhöhungen dieser Bestandteile bedingen eine Minderung der betrieblichen Ausgleichsbeihilfe vom jeweiligen Zeitpunkt ihrer Entstehung ab ohne Rücksicht auf ihre Begründung.

Die unter a) bis e) aufgeführten Bestandteile der Bedienstetenversorgung werden auf die Gesamtversorgung angerechnet

Zu a) in voller Höhe

... Bedienstete, die von der Möglichkeit zur Befreiung von der Höherversicherungspflicht Gebrauch gemacht haben, werden so behandelt, als hätten sie an der Höherversicherung teilgenommen; die Gegenwerte der nicht entrichteten Beiträge zur Höherversicherung werden angerechnet.

...

zu c) in der Weise, als wären für den Gegenwert der geleisteten Beiträge im Zeitpunkt ihres Anfallens Beiträge zur Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet worden.

...

Bedienstetenversorgung erhält der Bedienstete, der die Wartezeit erfüllt hat und

a) erwerbsunfähig ist oder

b) das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Bedienstete, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, können vom Zeitpunkt des Rentenbeginns ab Bedienstetenversorgung erhalten.

...

VIII.

Die Zahlung der betrieblichen Ausgleichsbeihilfe beginnt

...

b) mit dem 1. des auf den Tag der Vollendung des 65. Lebensjahres folgenden Monats oder

c) mit dem Zeitpunkt, von dem ab Bedienstete nach Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten,

jedoch nicht vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bei der Heimstätte ...

...“

Zudem schloss die Heimstätte unter dem Datum des 17.07.1969 eine Betriebsvereinbarung, die u.a. Folgendes beinhaltete:

„IV. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Zum Zwecke der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nimmt jeder nach Ablauf der Probezeit in einem festen Arbeitsverhältnis stehende, mit regelmäßiger Arbeitszeit beschäftigte Betriebsangehörige – soweit er das 18. Lebensjahr vollendet hat – an der Höherversicherung zur Rentenversicherung der Angestellten oder Arbeiter teil, wenn er nicht geltend macht, daß seine Altersversorgung auf andere Weise sichergestellt ist ... Die Heimstätte übernimmt 2/3 des Beitrages als Arbeitgeberanteil, während der Arbeitnehmer 1/3 des Beitrages selbst zu tragen hat.

...

(5) Auf Antrag des Betriebsangehörigen kann anstelle der Höherversicherung eine Lebensversicherung im Rahmen des mit der Provinzial – Lebensversicherungsanstalt von Westfalen bestehenden Gruppenversicherungsvertrages abgeschlossen werden. Die Höhe der Beiträge zur Lebensversicherung bestimmt sich nach der für die Höherversicherung geltenden Tabelle. ...

...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die vom Kläger überreichte Anlage K 1, Bl. 11 ff. d.A. Bezug genommen.

Der Kläger unterschrieb einen (Gruppen-)-Lebensversicherungsvertrag, in welchem die LEG als Versicherungsnehmerin aufgeführt wurde. Die Höherversicherungsbeiträge wurden dorthin abgeführt.

Die LEG schloss in der Folgezeit mit ihrem Gesamtbetriebsrat verschiedene – die Richtlinien modifizierende – Betriebsvereinbarungen.

Mit einer Betriebsvereinbarung vom 30.04.1986 wurde vereinbart, dass die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nach dem 30.04.1986 eingestellte Mitarbeiter keine Anwendung mehr finde.

In einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1994 (im Folgenden: BV 1994, Anlage B 6, Bl. 148 f. d.A.) wurde u.a. Folgendes geregelt:

„Die mit Betriebsvereinbarung vom 17.07.1969 in der Fassung vom 28.04.1970 gemäß Abschnitt IV. vereinbarten „Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Betriebsangehörigen“ werden mit Wirkung vom 01.01.1995 wie folgt geändert und ergänzt:

...

2. In Abschnitt IV. wird nach dem 2. Absatz folgender Absatz neu aufgenommen:

Die Nettobezüge werden von den vor Eintritt des Versorgungsfalles erhaltenen Bruttobezügen – ohne Sonderzuwendungen (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld) – errechnet, indem folgende Beträge abgezogen werden:

a) bei einem am Tag des Beginns der Betriebsrente nicht dauernd getrennt lebenden verheirateten Versorgungsberechtigten ...nach Steuerklasse III/0 zu zahlen wäre,

b) bei allen übrigen Versorgungsberechtigten den Betrag, der am Tag des Beginns der Betriebsrente als Lohnsteuer (ohne Kirchensteuer) nach Steuerklasse I/0 zu zahlen wäre,

sowie

c) die Beiträge, die als Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten sowie zur Arbeitslosenversicherung nach Maßgabe der am Tag des Beginns der Betriebsrente geltenden Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen zu zahlen wären.

Lohnsteuer im Sinne der Buchstaben a) und b) ist die Lohnsteuer für Monatsbezüge nach der allgemeinen Lohnsteuertabelle.

...

Arbeitnehmeranteile im Sinne des Buchstaben c) sind die Beträge, die als Arbeitnehmeranteile zu zahlen wären, wenn der Versorgungsberechtigte mit den Bruttobezügen beitragspflichtig wäre. Für den Krankenversicherungsbeitrag ist der nach § 247 SGB V jeweils maßgebende Beitragssatz zugrunde zu legen.

3. In Abschnitt IV. erhält der bisherige Absatz 4 folgende neue Fassung:

Als Dienstjahre im Sinne dieser Richtlinie zählen nur Dienstjahre vom Beginn des 31. Lebensjahres an. Dienstzeiten aus einer Teilzeitbeschäftigung werden mit dem Prozentanteil, der dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zur Vollbeschäftigung entspricht, berücksichtigt.

...“

Sodann wurde im Jahr 1998 in einer Betriebsvereinbarung (im Folgenden: BV 1998, Anlage B 4, Bl. 146 d.A.) anlässlich der Abschaffung der Höherversicherungsmöglichkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nachstehende Regelung getroffen:

- „...“*
- Der Arbeitgeberanteil zur Höherversicherung wird gemäß den Beitragsklassen zur Höherversicherung, die mit Rundschreiben Nr. 14/73 bekanntgegeben worden sind, weitergezahlt. Arbeitnehmer, die von der Wahlmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, diese Beträge voll oder anteilig für den Abschluß einer Lebensversicherung zu verwenden, erhalten ab Fälligkeit der Lebensversicherung den Arbeitgeberanteil ebenfalls weitergezahlt.*
 - Der Arbeitnehmer kann über den Arbeitgeberanteil frei verfügen. Ein Nachweis über eine vorgenommene Anlage des Betrages wird nicht verlangt.*
 - Bei Eintritt des Versorgungsfalles (Rentenbeginn) wird vom 01.01.1998 bis zum Betriebsrentenbeginn eine fiktive Höherversicherungsrente aus dem vollen Monatsbeitrag, bestehend aus dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil, nach der Beitragstabelle 14/73 (DM 18,--, DM 72,--, DM 144,-- oder DM 216,--) angerechnet.*
 - Der Arbeitgeberanteil ist steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt. ...“*

Gemäß § 5 des einschlägigen Manteltarifvertrages für eine Tarifgemeinschaft von „LEG“ – Unternehmen (im Folgenden MTV LEG, Anlage B 2, Bl. 110 ff. d.A.)

in der zum 01.07.2006 in Kraft getretenen Fassung galt bei der Beklagten folgende Arbeitszeitregelung:

„ § 5

Regelmäßige tarifliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37,75 Stunden. ...
2. In jedem Unternehmen der Tarifgemeinschaft kann der jeweilige Arbeitgeber alternativ zur wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 37,75 Std. eine wöchentliche Arbeitszeit in Höhe von 38,5 Std. vorgeben. In diesem Fall wird ein der Erhöhung der Wochenarbeitszeit entsprechender Freizeitausgleich für das Kalenderjahr in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Ist der Freizeitausgleich aus betriebsbedingten oder in der Person des/der Beschäftigten liegenden Gründen nicht möglich, so erfolgt eine finanzielle Abgeltung ohne Zuschläge mit dem Februar – Gehalt. ...“

Auf der Grundlage entsprechender Betriebsvereinbarungen zur wöchentlichen Arbeitszeit (Anlagen K 18 und 19, Bl. 36 ff. d.A.) wurde im Betrieb der Beklagten auf Basis von 38,5 Stunden/Woche gearbeitet. Der Kläger erhielt regelmäßig mit dem Februar-Gehalt eine Ausgleichszahlung.

Zudem erhielt der Kläger eine variable erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung gemäß des zum 01.07.2006 in Kraft getretenen Vergütungstarifvertrags der Tarifgemeinschaft der „LEG“ – Unternehmen (Anlage K 2, Bl. 39 ff. d.A.). Dort heißt es auszugsweise:

„ § 2 Vergütung

1. Die Vergütung der Beschäftigten besteht aus dem monatlichen Grundgehalt und einer nicht ruhegehaltstfähigen variablen erfolgs- und leistungsorientierten Vergütung, dies sich jeweils auf ein Geschäftsjahr bezieht. ...“

Für den Zeitraum vom 01.11.2007 bis zum 31.10.2011 schlossen die Parteien auf der Basis eines Tarifvertrags zur Altersteilzeit vom 12.04.2000 eine Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell ab. § 10 dieses Tarifvertrages lautet auszugsweise:

„ § 10

Betriebliche Altersversorgung

...

2. Als Bemessungsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung gilt die ruhegehaltstfähige Vergütung, die der/die Beschäftigte erhalten hätte, wenn er/sie bis zum Rentenbezug im bisherigen Umfang beschäftigt geblieben wäre.“

Nachdem der Kläger zum 31.10.2011 bei der Beklagten ausgeschieden ist, wurde ihm mit Schreiben vom 29.03.2012 rückwirkend zum 01.11.2011 eine Betriebsrente in Höhe von 595,62 EUR bewilligt und in der Folgezeit ausgezahlt. Dem festgesetzten Betrag lag folgende Berechnung zugrunde:

<i>Tarifgehalt:</i>	4.571,56 EUR
<i>Haushaltszulage:</i>	<u>51,13 EUR</u>
<i>Ruhegehaltstfähiges Entgelt:</i>	4.622,69 EUR

Ausgehend von 28 Dienstjahren (Oktober 1981 bis Oktober 2011) hat die Beklagte eine Bedienstetenversorgung in Höhe von 68% errechnet. Die weitere Berechnung lautete:

<i>Bedienstetenversorgung:</i>	3.143,43 EUR
<i>DRV-Rente:</i>	- 1.717,06 EUR
<i>Fiktive Höherversicherungsrente:</i>	- 500,64 EUR
<i>Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:</i>	<u>- 330,11 EUR</u>
<i>Betriebsrente:</i>	595,62 EUR

Zugrunde gelegt wurde folgende Nettoentgeltsberechnung:

<i>Tarifgehalt:</i>	4.571,56 EUR
<i>Haushaltszulage:</i>	51,13 EUR
<i>Ausgleichszulage:</i>	<u>56,75 EUR</u>
<i>Bruttoentgelt:</i>	4.679,44 EUR
<i>Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):</i>	- 1.025,91 EUR
<i>Krankenversicherung:</i>	- 304,42 EUR
<i>Rentenversicherung:</i>	- 465,60 EUR
<i>Arbeitslosenversicherung:</i>	- 70,19 EUR
<i>Nettoentgelt</i>	2.813,32 EUR
<i>Bedienstetenversorgung:</i>	<u>3.143,43 EUR</u>
	330,11 EUR

Hinsichtlich der Berechnung der fiktiven Höherversicherungsrente wird auf die von der Beklagten erstellte Tabelle (Anlage K 5, Bl. 21 d.A.) Bezug genommen.

Für den Krankenversicherungsbeitrag hat sie ausgehend von der Beitragsbemessungsgrenze für 2011 in Höhe von 3.712,50 EUR bei einem Arbeitnehmer-Anteil von 8,2% (7,3% + Sonderbeitrag von 0,9%) 304,42 EUR errechnet.

Das Gehalt der für den Kläger zuletzt einschlägigen Tarifgruppe wurde zum 01.01.2012 auf 4.675,42 EUR und zum 01.01.2013 auf 4.799,32 EUR erhöht. Die von der Beklagten gezahlte monatliche Ausgleichsbeihilfe betrug ab Januar 2012 658,68 EUR, ab Juli 2012 621,26 EUR, ab Januar 2013 702,20 EUR und von Juli bis Dezember 2013 697,81 EUR brutto.

Mit seiner am 31.12.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 19.01.2016 zugestellten Klage hat der Kläger zunächst Betriebsrentenanprüche für die Zeit von November 2011 bis Dezember 2012 geltend gemacht. Mit Klageerweiterung vom 27.05.2016 hat er weitergehende Ansprüche für November und Dezember 2012 geltend gemacht. Des Weiteren hat er mit Schriftsatz vom 29.11.2016 vermeintlich rückständige Betriebsrenten für das Jahr 2013 eingeklagt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte habe die Betriebsrente in mehrfacher Hinsicht falsch berechnet. Bei dem ruhegehaltstfähigen Entgelt müsse auf das tarifliche Jahresgehalt abgestellt werden. Jeweils für Juni und November jeden Jahres seien zudem das 13. bzw. 14. Gehalt einzubeziehen. Außerdem sei der als Ausgleich für die 38,5 Stunden/Woche gezahlte „Anpassungsbetrag“ in Höhe von - auf den Monat umgerechnet - 90,97 EUR miteinzurechnen. Ruhegehaltstfähig seien zudem 70% statt nur 68% der tariflichen Bezüge. Die Beklagte habe zu Unrecht seine Beschäftigungszeiten vor der Vollendung des 30. Lebensjahres unberücksichtigt gelassen. Hierin liege eine unzulässige Altersdiskriminierung.

Auch das zuletzt bezogene Nettoentgelt als Obergrenze habe die Beklagte falsch berechnet. Einzubeziehen seien sämtliche Entgeltbestandteile. Im Einzelnen seien dies zusätzlich zu den von der Beklagten bereits berücksichtigten Entgeltleistungen die tarifliche variable Vergütung, die vermögenswirksamen Leistungen, der Zuschuss zur Lebensversicherung, die vereinbarte Entgeltumwandlung und die Ausgleichszahlung für die dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit auf 38,5 Stunden.

Unzulässig sei es, die Höherversicherungsrente in Höhe von 500,64 EUR anzurechnen. Er dürfe nicht so behandelt werden, als habe er an der Höherversicherung teilgenommen. Im Schreiben vom 27.06.1979 sei ausgeführt worden, er werde bei Eintritt des Versorgungsfalles nur dann so behandelt, als habe er an

der Höherversicherung teilgenommen, sofern er überhaupt nicht von der Möglichkeit einer zusätzlichen Altersversorgung Gebrauch mache. Da er der Empfehlung der Rechtsvorgängerin der Beklagten zum Abschluss einer Lebensversicherung gefolgt sei, scheidet die fiktive Anrechnung der Höherversicherung demnach aus. Selbst wenn aber eine Anrechnung zulässig wäre, dann jedenfalls nicht in Höhe von 500,64 EUR, denn dieser Betrag stehe in keiner Relation zu dem tatsächlichen Gegenwert der geleisteten Versicherungsbeiträge. Wie die Deutsche Rentenversicherung auf seine Nachfrage bestätigt habe, hätte er bei zusätzlichen Beitragszahlungen von monatlich DM 216 (= 110,44 EUR) in der Zeit vom 01.07.1979 bis 31.10.2011 eine um monatlich 240,44 EUR höhere gesetzliche Rente erreicht. Insoweit nimmt der Kläger Bezug auf Schreiben der Deutsche Rentenversicherung Rheinland vom 31.05. und 09.08.2016 (Anlagen K 26 und K 29, Bl. 193 und Bl. 246 d.A.). Hiervon könne wiederum nur der Teil angerechnet werden, zu welchem die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen einen Beitrag geleistet hätten. Von monatlich 110,44 EUR hätten sie einen Teilbetrag von 68,00 EUR geleistet, was 61,6% des Gesamtbetrages entspreche. Anrechenbar seien damit nur 61,6% von 240,44 EUR, also 148,11 EUR.

Der Kläger hat beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum November 2011 bis Dezember 2012 rückständige Betriebsrente von 9.206,05 € zu zahlen zzgl. Zinsen i. H. v. jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz**
 - a) auf 3.916,99 € seit dem 16.04.2012,
 - b) auf jeweils 661,14 € seit dem 16.05.2012 und 16.06.2012,
 - c) auf jeweils 661,13 € seit dem 16.07.2012, 16.08.2012, 16.09.2012, 16.10.2012, 16.11.2012 und 16.12.2012;

- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate November 2011, Juni 2012 und November 2012 eine weitere, über den unter 1. genannten Betrag hinausgehende rückständige Betriebsrente von 6.289,25 € zu zahlen zzgl. Zinsen von jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz**
 - a) auf 525,35 € seit dem 16.04.2012,
 - b) auf jeweils 2.881,95 € seit dem 16.06.2012 und 16.11.2012;

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum November 2011 bis Dezember 2012 rückständige Betriebsrente von weiteren 1.345,22 € zu zahlen, zzgl. Zinsen i. H. v. jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, und zwar
 - a) auf 574,10 € seit dem 16.04.2012 und
 - b) auf jeweils 96,39 € seit dem 16.05.2012, 16.06.2012, 16.07.2012, 16.08.2012, 16.09.2012, 16.10.2012, 16.11.2012 und 16.12.2012;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013 rückständige Betriebsrente von 9.101,40 € zu zahlen zzgl. Zinsen i. H. v. jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 758,45 € seit dem 01. Januar 2013 und dem ersten Tag eines jeden Folgemonats bis einschließlich 01.12.2013;
5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate Juni 2013 und November 2013 eine weitere, über den unter 4. genannten Betrag hinausgehende rückständige Betriebsrente von 6.096,74 € zu zahlen zzgl. Zinsen i. H. v. jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 3.048,37 € seit dem 01. Juni 2013 und 01. November 2013;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 01. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013 rückständige Betriebsrente von weiteren 1.187,04 € zu zahlen zzgl. Zinsen i. H. v. jährlich 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 98,92 € seit dem 01. Januar 2013 und dem ersten Tag eines jeden Folgemonats bis einschließlich 01. Dezember 2013.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat sich bezüglich Ansprüchen aus 2011 auf die Einrede der Verjährung berufen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Rente zutreffend berechnet zu haben.

Tarifgehalt im Sinne der Richtlinien zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung sei allein das Grundgehalt. Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien schon nach den damaligen tariflichen Regelungen gesondert geregelt worden. Die variable Vergütung sei bei ihrer Einführung zum 01.01.2008 gemäß § 2 Nr. 1 Satz 1 des Vergütungstarifvertrages als nicht ruhegehaltsfähig festgelegt worden. In Abzug zu bringen sei die fiktive Höherversicherungsrente. In den Richtlinien sei geregelt, dass ein Arbeitnehmer, der nicht von der Möglichkeit der Höherversicherung Gebrauch mache, sondern eine Lebensversicherung abschließe, sich so behandeln lassen müsse, als sei eine Höherversicherung erfolgt. Wären bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Beiträge in die Höherversicherungsrente eingezahlt worden, so hätte sich hieraus ein Anspruch in Höhe von 500,64 EUR ergeben. Die Nettorentgeltobergrenze sei nach den Regularien der BV 1994 zu berechnen. Es seien nur die Entgeltbestandteile einzubeziehen, die auch Grundlage der Bedienstetenversorgung seien.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage mit Urteil vom 15.02.2017 abgewiesen. Gegen dieses Urteil, welches dem Kläger am 24.04.2017 zugestellt worden ist, hat er mit einem am 12.05.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 26.07.2017 – mit einem am 26.07.2017 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger rügt eine fehlerhafte Rechtsanwendung durch das Arbeitsgericht. Es hätten nicht erst die Dienstjahre seit Oktober 1981, sondern bereits ab dem 02.01.1979 berücksichtigt werden müssen. Die Regelung, dass Dienstjahre vor Vollendung des 31. Lebensjahres nicht in die Berechnung mit einfließen, stelle eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters nach §§ 1, 3 Abs. 2 S. 1, 7 Abs. 2 AGG dar, die nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt sei. Infolge der Wartezeit werde Arbeitnehmern ein Zugang zur betrieblichen Altersversorgung erst mit dem 41. Lebensjahr gewährt. Hinzu komme, dass die Beklagte umgekehrt Anrechnungen von Renten für Zeiten vor Oktober 1981 vornehme.

In die Berechnung der Bedienstetenversorgung seien das Weihnachts- und Urlaubsgeld (13. und 14. Gehalt) als Bestandteil des Tarifgehalts, die variable Vergütung und die Mehrvergütung für die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit einzubeziehen. Der Vergütungstarifvertrag stelle auf das Jahresgehalt ab, so dass dies die maßgebliche Berechnungsgrundlage bilde. Auch die jährlich ausgezahlten Vergütungsbestandteile seien vom Kläger pro rata temporis erarbeitet worden. Das Arbeitsgericht habe die Nettolohnobergrenze falsch berechnet. Es habe außer Acht gelassen, dass sogar die Beklagte die von ihr fortlaufend gezahlten weiteren Entgeltbestandteile – u.a. Allgemeine Zulage und Leistungszulagen – bei

ihren eigenen, für andere Versorgungsberechtigte erstellten Betriebsrentenberechnungen mit in die Nettobezüge eingerechnet habe. Neben dem anteiligen 13. und 14. Gehalt und der variablen Vergütung seien der Zuschuss zur Lebensversicherung in Höhe von 68,- EUR und die vermögenswirksamen Leistungen von 40,- EUR einzubeziehen. Auch der Ausgleich für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit sei berücksichtigungsfähig. Bis heute würden die Arbeitnehmer lediglich in Ausnahmefällen einen Freizeitausgleich erhalten.

Für die Berechnung sei auf das tatsächliche letzte Nettoentgelt gemäß den Richtlinien, nicht auf ein fiktiv berechnetes Nettoentgelt gemäß der BV 1994 abzustellen. Ihm sei mit Schreiben vom 27.06.1979 eine Individualzusage getätigt worden, von der nicht durch Betriebsvereinbarung zu seinen Lasten habe abgewichen werden können. Dementsprechend sei der von ihm tatsächlich gezahlte Beitrag zur privaten Krankenversicherung anteilig in Abzug zu bringen, nicht eine fiktive gesetzliche Krankenversicherung. Auch sei der Steuerfreibetrag für die von ihm vorgenommene Entgeltumwandlung in Höhe von monatlich 220,- EUR zu berücksichtigen. Selbst wenn aber die BV 1994 für ihn gelten sollte, so habe sie nur für die Zeit ab dem 01.01.1995 Wirkung entfalten können. Die mit der BV 1994 bezweckte Gleichbehandlung von Mitarbeitern stelle keinen wichtigen oder triftigen Grund dar, der einen Eingriff in bereits erworbene Besitzstände bzw. die Anwartschaftsdynamik rechtfertige. Es müsse dann anteilig für die Zeit bis zum 31.12.1994 nach den alten Richtlinien und für die Zeit ab dem 01.01.1995 nach der BV 1994 eine Berechnung erfolgen. Auf den erdienten Teil entfielen dann ein Anteil von 51,89%.

Eine fiktive Höherversicherungsrente dürfe nicht angerechnet werden, da dem Kläger mit Schreiben vom 27.06.1979 die Zusage getätigt worden sei, dass dies nur geschehe, wenn er keine zusätzliche Altersversorgung abschließe. Eine solche habe er aber in Form der von der Beklagten angebotenen Lebensversicherung wahrgenommen. Selbst wenn aber eine Anrechnung erfolgen könne, dann nicht in der von der Beklagten zugrunde gelegten unrealistischen Höhe, bei der nicht berücksichtigt werde, dass sich die Markt- und Wertverhältnisse mittlerweile grundlegend geändert hätten. Vor Abschaffung der Höherversicherung habe es in der damaligen Bundesregierung die Überlegung gegeben, die Steigerungssätze stufenweise, zeitlich begrenzt sogar auf Null abzusenken. Wäre es so gekommen, dann hätten sich die zusätzlichen Beitragszahlungen über die Jahre so entwickelt, dass deren Gegenwert dem Rentenwert der Hauptversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung entspräche. Er hätte dann gemäß der Auskunft der Deutsche Rentenversicherung einen um 240,44 EUR erhöhten Rentenanspruch erworben. Zudem seien nach Abschnitt IV (Seite 2, 5. Absatz, Buchstabe

c) der Richtlinien die bei Versicherungen angesammelten Kapitalbeträge nur insoweit auf die Bedienstetenversorgung anzurechnen, als der Arbeitgeber hierzu beigetragen habe. Die Beklagte habe einen Beitragsanteil von 61,6% geleistet. Demgemäß könnten von dem genannten Rentenwert von 240,44 EUR nur 61,6%, also 148,11 EUR als Gegenwert auf die Versorgung angerechnet werden. Zudem müsse bei einer möglichen Anrechnung der Höherversicherung § 5 Abs. 2 BetrAVG beachtet werden. Da der von der Beklagten monatlich geleistete Beitrag steuerpflichtig gewesen sei, habe der Netto-Beitragsanteil unterhalb der Hälfte des Gesamtbetrages gelegen. Eine Anrechnung sei deshalb unzulässig.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.02.2017 – AZ: 12 Ca 7819/15 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,

- 1. an ihn für den Zeitraum November 2011 bis Dezember 2012 rückständige Betriebsrente von 9.206,05 € zu zahlen zzgl. Zinsen in Höhe von jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz**
 - a) auf 3.916,99 € seit dem 16.04.2012,**
 - b) auf jeweils 661,14 € seit dem 16.05.2012 und 16.06.2012,**
 - c) auf jeweils 661,13 € seit dem 16.07.2012, 16.08.2012, 16.09.2012, 16.10.2012, 16.11.2012 und 16.12.2012;**

- 2. an ihn für die Monate November 2011, Juni 2012 und November 2012 eine weitere, über den unter 1. genannten Betrag hinausgehende rückständige Betriebsrente von 6.289,25 € zu zahlen zzgl. Zinsen von jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz**
 - a) auf 525,35 € seit dem 16.04.2012,**
 - b) auf jeweils 2.881,95 € seit dem 16.06.2012 und 16.11.2012;**

- 3. an ihn für den Zeitraum November 2011 bis Dezember 2012 rückständige Betriebsrente von weiteren 1.345,22 € zu zahlen, zzgl. Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, und zwar**

- a) auf 574,10 € seit dem 16.04.2012 und
 - b) auf jeweils 96,39 € seit dem 16.05.2012, 16.06.2012, 16.07.2012, 16.08.2012, 16.09.2012, 16.10.2012, 16.11.2012 und 16.12.2012;
4. an ihn für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2013 rückständige Betriebsrente von 9.101,40 € zu zahlen zuzüglich Zinsen in Höhe von jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 758,45 € seit dem 01.01.2013 und dem ersten Tag eines jeden Folgemonats bis einschließlich 01.12.2013;
 5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Monate Juni 2013 und November 2013 eine weitere, über den unter 4. genannten Betrag hinausgehende rückständige Betriebsrente von 6.096,74 € zu zahlen zzgl. Zinsen in Höhe von jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 3.048,37 € seit dem 01.06.2013 und 01.11.2013;
 6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013 rückständige Betriebsrente von weiteren 1.187,04 € zu zahlen zzgl. Zinsen in Höhe von jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz, zu berechnen aus jeweils 98,92 € seit dem 01.01.2013 und dem ersten Tag des jeweiligen Folgemonats bis letztthin seit dem 01.12.2013.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angegriffene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Sie trägt vor, mit den Regelungen der BV 1994 hätten die Betriebsparteien dafür Sorge getragen, dass die Versorgungsempfänger bei der Ermittlung der Betriebsrente eine gewisse Gleichbehandlung erführen und nicht durch gesetzliche Änderungen gegenüber anderen vorherigen Berechnungen benachteiligt würden. Aber auch Bevorzugungen sollten vermieden werden, so dass individuellen Faktoren wie z.B. konfessionelle Zugehörigkeiten oder Befreiungsmöglichkeiten von der gesetzlichen Krankenversicherung nicht in die Ermittlung der Betriebsrenten mit einfließen.

Die Ausgleichszahlungen für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit hätten außen vor zu bleiben, da es sich um jährliche Zahlungen handle, auf die kein tariflicher Anspruch bestehe, sondern die auf Grundlage von jeweils befristeten Betriebsvereinbarungen geleistet würden. Zudem bestehe vorrangig ein Anspruch auf Freizeitausgleich. Wenn ein Mitarbeiter Freizeitausgleich wolle, dann werde ihm dieser auch gewährt.

Sowohl bei den vermögenswirksamen Leistungen als auch dem Arbeitgeberanteil für die fiktive Höherversicherung handle es sich um Sonderzuwendungen, die gemäß der BV 1994 bei der Berechnung des fiktiven Nettoentgelts außen vor zu bleiben hätten.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung ist zulässig, aber nur zum Teil begründet. Dem Kläger stehen über die aus dem Tenor ersichtlichen Nachzahlungsansprüche hinaus keine weiteren Betriebsrentenansprüche für die Zeit von November 2011 bis Dezember 2013 mehr zu.

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

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

II. Der Kläger hat einen Anspruch auf Nachzahlung von Betriebsrenten für Januar bis Juni 2012 in Höhe von insgesamt 1.206,60 EUR brutto, von Juli 2012 bis Dezember 2012 in Höhe von insgesamt 1.206,54 EUR brutto, von Januar bis Juni 2013 in Höhe von insgesamt 1.206,36 EUR brutto und von Juli bis Dezember

2013 wiederum in Höhe von insgesamt 1.206,36 EUR brutto, jeweils nebst Zinsen. Weitergehende Ansprüche für die Zeit bis einschließlich Dezember 2013 bestehen nicht.

1. Etwaige Nachzahlungsansprüche für die Monate November und Dezember 2011 sind mit Ablauf des 31.12.2014 verjährt.

a) Gemäß § 18a Satz 2 BetrAVG i.V.m. § 195 BGB beträgt die Verjährungsfrist für monatliche Betriebsrenten als wiederkehrende Leistungen drei Jahre (vgl. BAG v. 17.06.2014 – 3 AZR 412/13 – Rn. 65, juris). Gemäß § 199 Abs. 1 BGB beginnt die Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangen müsste.

b) Die Ansprüche für November bzw. Dezember 2011 waren jeweils Mitte des jeweiligen laufenden Monats fällig. Gemäß § 13 Abs. 1 MTV LEG ist die Vergütung der aktiven Arbeitnehmer am 12. jeden Monats für den laufenden Monat zu überweisen. Der Kläger weist zu Recht darauf hin, dass diese Regelung mangels abweichender Bestimmungen in den Richtlinien auch für die betriebliche Altersversorgung heranzuziehen ist. Soweit nichts anderes geregelt, werden Betriebsrenten zum gleichen Zeitpunkt wie die Vergütungen aktiver Arbeitnehmer fällig (vgl. zu § 614 BGB: BAG v. 31.07.2007 – 3 AZR 372/06 – Rn. 37, juris). Dies entspricht schließlich auch der Handhabung der Beklagten, welche die Betriebsrenten jeweils zur Mitte des laufenden Monats erbringt.

c) Der Kläger hatte im November 2011 Kenntnis von sämtlichen anspruchsbegründenden Tatsachen.

Ihm waren die Richtlinien und sämtliche Berechnungsgrundlagen bekannt. Soweit er sich darauf beruft, er habe den Rentenbescheid der Deutsche Rentenversicherung erst 2012 erhalten, ist dies unerheblich. Zur Berechnung der Betriebsrente bedurfte es nicht dieses Bescheides. Anders als bei der Erwerbsunfähigkeit (am Ende von Ziffer IV. der Richtlinien) verlangen die Richtlinien bei der Altersrente nicht den Nachweis durch Vorlage eines Rentenbescheides. Gemäß § 109 Abs. 1 S. 2 SGB 6 erhalten alle Rentenversicherten regelmäßig eine Rentenauskunft. Anhand dieser hätte der Kläger ohne Weiteres seine gesetzliche Rente selbst berechnen können.

2. Dem Kläger stehen allerdings die tenorierten Nachzahlungsansprüche für die Jahre 2012 und 2013 nebst Zinsen zu. Die Beklagte hat die Anfangsrente und

darauf beruhend auch die Folgerenten falsch berechnet. Allerdings sind die Rentenansprüche deutlich niedriger als vom Kläger verlangt. Im Einzelnen:

a) Die Anfangsrente des Klägers im November 2011 betrug richtigerweise 796,77 EUR brutto.

aa) Diesem Betrag liegt folgende Berechnung zugrunde:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.622,69 EUR
Bedienstetenversorgung (68,0247%):	3.144,57 EUR
DRV-Rente:	- 1.717,06 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	<u>- 297,21 EUR</u>
Betriebsrente:	796,77 EUR

Nettoentgeltberechnung:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.747,44 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.052,08 EUR
Krankenversicherung:	- 304,42 EUR
Rentenversicherung (9,95%):	- 472,37 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 71,21 EUR
Nettoentgelt	2.847,36 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.144,57 EUR</u>
	297,21 EUR

bb) Im Einzelnen ist hierbei von Folgendem auszugehen:

aaa) In das ruhegehaltsfähige Entgelt sind ausschließlich das Tarifgehalt und die Haushaltszulage einzuberechnen. Dies ergibt die Auslegung der Richtlinien.

(1) Wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, sind die Richtlinien nicht nach den für Betriebsvereinbarungen geltenden Regeln, sondern nach den für allgemeine Geschäftsbedingungen anwendbaren Grundsätzen auszulegen.

(a) Die Betriebsvereinbarung vom 28.04.1970, mit der die bereits zuvor bestehenden Richtlinien nachträglich in die Betriebsvereinbarung vom 17.07.1969 einbezogen wurden, galt nur für die Westfälisch – Lippische – Heimstätte GmbH. Nach der Fusion zur LEG galten diese Betriebsvereinbarungen nicht kollektivrechtlich fort. Eine kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei einem neuen Arbeitgeber setzt das Fortbestehen der Betriebsidentität voraus (vgl. BAG v. 07.06.2011 – 1 ABR 110/09 – m.w.N., NZA 2012, 110). Keine der Parteien hat vorgetragen, dass nach der Fusion der vier beteiligten Unternehmen im Jahr 1970 der Betrieb der Heimstätte unverändert fortbestand. Selbst wenn dies aber der Fall gewesen wäre, so lässt sich dem Vortrag der Parteien jedenfalls nicht entnehmen, dass der Kläger ab dem Jahr 1979 in diesem unveränderten Betrieb der alten Heimstätte beschäftigt worden wäre.

(b) Grundlage der Geltung der Richtlinien war damit die Mitteilung des Vorstandes der LEG vom 04.12.1970. Hierbei handelte es sich um eine Gesamtzusage.

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teils von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen (BAG v. 20.03.2018 – 3 AZR 831/18 – Rn. 31, juris; BAG v. 20.08.2014 – 10 AZR 453/13 – Rn. 14, NZA 2014, 1333). Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet. Ihrer bedarf es nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (BAG v. 20.03.2018 – 3 AZR 831/18 – Rn. 31, juris; BAG v. 20.08.2014 Rn. 14, aaO; BAG v. 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 – Rn. 16, NZA 2014, 368). Eine Gesamtzusage ist typischerweise nicht auf die im Zeitpunkt ihrer erstmaligen Erklärung beschäftigten Arbeitnehmer beschränkt. Sie wird regelmäßig auch gegenüber nachträglich in den Betrieb eintretenden Mitarbeitern abgegeben und diesen bekannt (BAG v. 20.08.2014 aaO).

Die Voraussetzungen einer Gesamtzusage sind hier erfüllt. Mit dem „An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gerichteten Schreiben vom 04.12.1970 hat die LEG NRW sämtlichen Beschäftigten die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung auf Basis der Richtlinien getätigt. Entsprechend den dargelegten Grundsätzen galt diese Zusage auch für den Kläger als später eingetretenen Mitarbeiter.

(c) Gesamtzusagen sind nach den für allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen auszulegen. Es handelt sich um ein an eine Vielzahl von Arbeitnehmern gerichtetes Vertragsangebot iSd § 305 I 1 BGB und damit um AGB iSd §§ 305 ff. BGB (BAG v. 20.08.2014 – 10 AZR 453/13 – Rn. 20, juris; BAG v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12 - Rn. 18, juris).

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zu Grunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (st. Rspr., vgl. nur BAG v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12 – Rn. 19, juris; BAG v. 20.03.2013 – 10 AZR 636/11 – Rn. 20, juris).

(2) Danach ergibt sich zunächst einmal, dass die Basis für die Berechnung der Bedienstetenversorgung gemäß den Richtlinien das Entgelt ist, welches der Arbeitnehmer im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses bezogen hat.

Zwar wird der Bezugszeitraum nicht ausdrücklich genannt. Dass es sich hierbei aber um das letzte Monatsentgelt handeln muss, geht aus mehreren Umständen hervor. Das Abstellen auf den Monat als Bezugszeitraum ist schon deshalb naheliegend, weil sowohl die Entgeltzahlungen im laufenden Arbeitsverhältnis als auch das Ruhegeld monatlich geschuldet wurden. Da sich die Bedienstetenversorgung nach einem bestimmten Prozentsatz der letzten tariflichen Bezüge errechnet, bedürfte es, sofern auf einen längeren Zeitraum abgestellt würde, einer Umrechnung auf den Monatszeitraum. Hierfür fehlt es an jeglichen Regelungen

in den Richtlinien, so dass jeder längere Zeitraum (das Kalenderjahr des Ausscheidens, das letzte Jahr vor dem Ausscheiden, die letzten drei Jahre vor dem Ausscheiden etc.) willkürlich gegriffen wäre. Bestätigt wird das Verständnis, dass die letzten monatlichen tariflichen Bezüge gemeint sind, dadurch, dass die genannten Tarifbestandteile Tarifgehalt, Haushaltszulage und Kinderzulage gemäß § 10 Nr.1 des einschlägigen Manteltarifvertrages vom 17.07.1969 Bestandteile der monatlichen Vergütung waren. *Zusätzlich* zu diesen Bezügen – und damit nicht vom Begriff des Tarifgehalts mit umfasst – wurde jeweils am 01. Dezember ein Weihnachtsgeld (§ 19 MTV von 1969) gezahlt. Somit wurden in den Richtlinien ausschließlich monatliche tarifliche Bezüge zum ruhegeldfähigen Entgelt gezahlt.

(3) Außer dem zum Tarifgehalt in Höhe von anfänglich 4.571,56 EUR und der Haushaltszulage von 56,13 EUR sind keine weiteren Bestandteile in das ruhegehaltfähige Entgelt einzuberechnen.

(a) Weihnachts- und Urlaubsgeld sind keine monatlichen Zahlungen und damit nicht Bestandteil des monatlichen tariflichen Gehalts im Sinne der Richtlinien. Dass die Arbeitnehmer Ansprüche hierauf pro rata temporis erwerben, ist für die Frage des Einbezugs in die Rentenberechnung unerheblich, da der Arbeitgeber frei darin ist, zu bestimmen, welche Entgeltbestandteile ruhegehaltsfähig sind (vgl. *Rolfs* in Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 6. Auflage 2015, Anh. § 1 Rn. 220). Dementsprechend ist das Versorgungsziel keine feste Größe, sondern abhängig von der jeweiligen Versorgungsordnung und dabei gegebenenfalls durch Auslegung zu ermitteln (vgl. BAG v. 10.03.2009 – 3 AZR 199/08 – Rn. 19).

(b) Auch die Abgeltung für die Erhöhung der Arbeitszeit von 37,75 Stunden auf 38,5 Stunden ist nicht Bestandteil des ruhegehaltsfähigen tariflichen Entgelts.

Dem steht bereits entgegen, dass es sich insoweit nicht um einen Bestandteil des tariflichen Entgelts handelt. Tarifvertraglich ist vielmehr die 37,75 Stunden-Woche mit einer entsprechenden Vergütung vereinbart. § 5 Nr. 2 MTV LEG 2006 enthält lediglich eine Öffnungsklausel, die in einzelnen Unternehmen eine abweichende Regelung erlaubt. Eine solche abweichende Regelung bedarf dann gemäß § 87 Nr. 2 bzw. 3 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Dementsprechend hat die Beklagte, die von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht hat, entsprechende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat getroffen. Erst durch eine solche betriebliche Regelung ergibt sich ein etwaiger Anspruch auf eine Ausgleichszahlung, die folglich nicht als tarifliches Entgelt zu qualifizieren ist.

Selbst wenn man dies aber anders sehen sollte, kann die Ausgleichszahlung aus zwei weiteren Gründen nicht mit einbezogen werden. Zum einen handelt es sich wiederum nicht um eine monatliche, sondern um eine jährliche Zahlung. Zum anderen ist sowohl nach § 5 Nr. 2 MTV LEG als auch nach den auf dieser Grundlage vereinbarten Betriebsvereinbarungen vorwiegend Freizeitausgleich zu gewähren. Es würde ersichtlich dem Sinn und Zweck der Versorgungsordnung widersprechen, wenn die Höhe der Betriebsrente von der bloßen Zufälligkeit abhinge, ob einem Arbeitnehmer zuletzt Freizeitausgleich oder eine Abgeltung für die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit gewährt wurde. Hinzu kommt, dass es die Beklagte dann einseitig in der Hand hätte, die Höhe der Betriebsrente durch Gewährung von Freizeitausgleich im letzten Jahr vor Rentenbeginn zu verringern. Das war ersichtlich nicht gewollt.

bbb) Im Ergebnis zutreffend hat die Beklagte gemäß Ziffer IV. der Richtlinien für die Bedienstetenversorgung 68% des tariflichen Entgelts Höhe von anfänglich 4.622,69 EUR in Ansatz gebracht.

(1) Ab Beginn des 31. Lebensjahres (Ziffer IV. Absatz 4 der Richtlinien) am 07.10.1981 hat der Kläger bis zum 06.10.2007 26 Dienstjahre im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung zurückgelegt, woraus sich ein Anspruch im Umfang von 66% errechnet. Hinzu kommt ein weiteres volles Dienstjahr vom 07.10.2007 bis 06.10.2008 mit teilweiser Vollzeit (07.10. bis 31.10.2007) und teilweiser Alterszeit im Umfang von 50% (01.11.2007 bis 06.10.2008), was umgerechnet einen Anspruch in Höhe von 0,5247% ergibt. Für weitere drei volle Dienstjahre in Teilzeit (07.10.2008 bis 06.10.2011) ergibt sich ein zusätzlicher Anspruch in Höhe von insgesamt 1,5%. Daraus errechnet sich: $66\% + 0,5247\% + 1,5\% = 68,0247\%$.

Rechnerisch ergibt sich allerdings aufgrund des Erreichens der Nettoentgeltobergrenze kein Unterschied zu dem von der Beklagten angesetzten Prozentsatz von abgerundet 68%, wie folgende Berechnung zeigt:

Anfangsrente November 2011

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.622,69 EUR
Bedienstetenversorgung (68,0247%):	3.144,57 EUR
DRV-Rente:	- 1.717,06 EUR

Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	- <u>297,21 EUR</u>
Betriebsrente:	796,77 EUR

Nettoentgeltsberechnung:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.747,44 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.052,08 EUR
Krankenversicherung:	- 304,42 EUR
Rentenversicherung (9,95%):	- 472,37 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 71,21 EUR
Nettoentgelt	2.847,36 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.144,57 EUR</u>
	297,21 EUR

Auch bei Zugrundelegung von 68,0247% ergibt sich wiederum die oben unter Ziffer 2. a) aa) errechnete Betriebsrente von 796,77 EUR.

(2) Ob die Nichtberücksichtigung von Zeiten vor dem Beginn des 31. Lebensjahres eine Altersdiskriminierung darstellt, kann aus dem gleichen Grund dahingestellt bleiben. Selbst wenn man entsprechend der Auffassung des Klägers 70% des letzten tariflichen Entgelts in Ansatz bringt, errechnet sich aufgrund des Überschreitens der Nettolohnobergrenze wiederum eine Anfangsrente von 796,77 EUR, wie nachstehende Kontrollberechnung zeigt:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.622,69 EUR
Bedienstetenversorgung (70%):	3.235,88 EUR
DRV-Rente:	- 1.717,06 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	- <u>388,52 EUR</u>
Betriebsrente:	796,77 EUR

Nettoentgeltberechnung:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.747,44 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.052,08 EUR
Krankenversicherung:	- 304,42 EUR
Rentenversicherung (9,95%):	- 472,37 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 71,21 EUR
Nettoentgelt	2.847,36 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.235,88 EUR</u>
	388,52 EUR

(3) Etwas anderes ergäbe sich nur, wenn die Nettolohnobergrenze nicht erreicht würde. Wie nachstehend aufgezeigt wird, hat – auch in den Folgejahren – jeweils eine Kürzung infolge des Erreichens der Nettolohnobergrenze zu erfolgen, so dass der Einfachheit halber jeweils der Prozentsatz von 68% zugrunde gelegt werden kann.

ccc) Von der so errechneten Bedienstetenversorgung ist zunächst einmal die gesetzliche Rente in Höhe von anfänglich 1.717,06 EUR in Abzug zu bringen. Die Anrechenbarkeit dieser Rente ist gemäß § 5 Abs. 2 S. 2 BetrAVG zulässig und wird auch vom Kläger nicht in Abrede gestellt.

ddd) Entgegen der Ansicht des Klägers hat eine Anrechnung der fiktiven Höherversicherungsrente zu erfolgen. Abweichend von der Auffassung der Beklagten ist aber nicht der volle Betrag in Höhe von 500,64 EUR, sondern nur ein Betrag in Höhe von 333,53 EUR in Ansatz zu bringen.

(1) Den Richtlinien lässt sich entnehmen, dass die Höherversicherungsrente immer Bestandteil der als Gesamtversorgung ausgestalteten Bedienstetenversorgung ist, unabhängig davon, ob der betreffende Arbeitnehmer an der Höherversicherung teilnimmt oder nicht.

Dies lässt sich den Erläuterungen unter Ziffer IV. zu a) entnehmen, wo es heißt: *„Bedienstete, die von der Möglichkeit zur Befreiung von der Höherversicherungspflicht Gebrauch gemacht haben, werden so behandelt, als hätten sie an der Höherversicherung teilgenommen; die Gegenwerte der nicht entrichteten Beiträge zur Höherversicherung werden angerechnet.“*

Dass dies auch für diejenigen gelten soll, die stattdessen eine Versicherung abgeschlossen haben, geht aus den Erläuterungen zu c) hervor, wo es im Hinblick auf die Anrechnung angesammelter Kapitalbeträge bei Versicherungen u.a. heißt: *„in der Weise, als wären für den Gegenwert der geleisteten Beiträge im Zeitpunkt ihres Anfallens Beiträge zur Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet worden.“*

(2) Eine hiervon abweichende Vereinbarung ist zwischen den Parteien nicht getroffen worden.

Dem Schreiben vom 27.06.1979 lässt sich nicht entnehmen, dass bei Abschluss einer Lebensversicherung keine Anrechnung einer fiktiven Höherversicherung erfolgen würde. Dieses Schreiben diene ersichtlich allein der Erläuterung der Richtlinien. Bereits dem Wortlaut nach wird damit keine Zusage der Bedienstetenversorgung getätigt. Vielmehr wird das Bestehen derselben infolge der an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichteten Gesamtzusage vorausgesetzt und dementsprechend die Geltung der Richtlinien kommentarlos übersandt.

Soweit Ausführungen zur Höherversicherung gemacht werden, hat dies erkennbar den Zweck, dem Kläger die aufgrund der im Unternehmen geltenden Regelungen bestehenden Entscheidungsalternativen aufzuzeigen. Es handelte sich folglich um Wissens-, nicht um Willenserklärungen. Ersichtlich bestand kein Wille, eine von den Richtlinien abweichende Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass die Höherversicherung bei Abschluss einer Lebensversicherung nicht zur Anrechnung kommen sollte. Ein Arbeitgeber, der im Wege der Gesamtzusage eine betriebliche Altersversorgung zusagt, will diese nach für alle Arbeitnehmer einheitlichen Regelungen erbringen (vgl. BAG v. 13.01.2015 – 3 AZR 897/12 – Rn. 20, juris). Auf einen dahingehenden Willen der LEG NRW musste der Kläger aus der Übersendung der Richtlinien schließen, aus denen die Anrechnung der Höherversicherung auch im Falle des Abschlusses einer Versicherung zweifelsfrei hervorgeht. Damit war für ihn erkennbar, dass ein einheitliches Versorgungswerk bestand. Der Kläger hatte keinerlei Anlass zur Annahme, dass man ihn besser behandeln wollte, als es den Richtlinien der Rechtsvorgängerin der Beklagten entsprach. Erst recht musste ihm klar sein, dass es überhaupt keinen Sinn machen würde, den Abschluss einer Lebensversicherung in der Weise zu privilegieren, dass keine Anrechnung erfolgen würde, während im Falle einer Höherversicherung eine volle Anrechnung erfolgen sollte.

(3) Die Vereinbarung der Anrechnung der fiktiven Höherversicherungsrente war sowohl zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinien als auch zum Zeitpunkt der Zusage an den Kläger wirksam.

Dem steht das erstmalig mit Gesetz vom 19.12.1974 in Kraft getretene Anrechnungsverbot des § 5 Abs. 2 BetrAVG nicht entgegen. Zwar sind unter den dort genannten Voraussetzungen tatsächlich erworbene Versorgungsbezüge anrechenbar. Wenn aber das Gesetz die Anrechnung von gesetzlichen Renten oder Ersatzrenten zulässt, die mindestens zur Hälfte aus Beiträgen des Arbeitgebers finanziert worden sind, so muss dies nach dem Zweck des § 5 Abs. 2 BetrAVG auch für fiktive Renten gelten, die der Arbeitnehmer hätte erwerben können, wenn er das ihm zur Verfügung gestellte Geld bestimmungsgemäß verwandt hätte (BAG v. 16.12.1986 – 3 AZR 631/84 – juris; BAG v. 12.03.1991 – 3 AZR 63/90 – juris; *Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, § 5 BetrAVG Rn. 78; Höfer/vom Hofe/Dreyer, Anm. zu BAG AP Nr. 171 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Das folgt daraus, dass andernfalls diejenigen Arbeitnehmer, die das Geld anderweitig verwenden, hinsichtlich der Altersversorgung besser gestellt würden. Diese Möglichkeit der Anrechnung fiktiver Renten gilt auch bezogen auf die gesetzliche Höherversicherungsrente (so zutreffend LAG Hamm v. 02.12.2014 – 9 Sa 1081/14 – juris).

(4) Allerdings sind die Richtlinien mit dem Wegfall der gesetzlichen Höherversicherungsmöglichkeit zum 31.12.1997 lückenhaft geworden. Diese Lücke ist durch die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1998 nicht wirksam geschlossen worden.

Nach dieser Betriebsvereinbarung soll für alle Versorgungsberechtigten die Höherversicherung fiktiv weiter angerechnet werden. Das verstößt gegen den Rechtsgedanken des § 5 Abs. 2 BetrAVG. Danach sind nur Versorgungsleistungen anzurechnen, die ein Betriebsrentner tatsächlich erhält. Hiervon hat die Rechtsprechung ausschließlich aus Gerechtigkeitserwägungen für den Fall eine Ausnahme gemacht, dass ein Versorgungsempfänger von der Möglichkeit des Bezugs anderweitiger Versorgungsbezüge keinen Gebrauch gemacht hat (vgl. wiederum BAG v. 16.12.1986 und v. 12.03.1991, aaO). Grund für diese Ausnahme ist, dass es widersinnig wäre, denjenigen Berechtigten eine ungekürzte Betriebsrente zukommen zu lassen, die Beiträge des Arbeitgebers zu einer Versorgung anderweitig verwendet haben, statt sie wie vorgesehen zur Vorsorge zu verwenden (vgl. Höfer/vom Hofe/Dreyer, Anm. zu BAG AP Nr. 171 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Weitergehende Ausnahmen sind aber nicht gerechtfertigt.

Bezüglich der Höherversicherung bestand ab dem 01.01.1998 keine Möglichkeit mehr, Ansprüche zu erwerben. Eine über diesen Zeitpunkt fortgeschriebene Anrechnung der fiktiv zu ermittelnden Höherversicherungsrente würde damit unweigerlich zu einer Aushöhlung der zugesagten Gesamtversorgungsbezüge führen,

da der Anrechnung kein zu erreichender Gegenwert gegenüberstünde. Zudem führt die fiktive Anrechnung ab dem 01.01.1998 bezogen auf diejenigen Arbeitnehmer, welche die Beiträge in eine Lebensversicherung investiert haben, zu einer Umgehung des § 5 Abs. 2 BetrAVG. So hätte die Beklagte die von den Arbeitnehmern alternativ abgeschlossenen Lebensversicherungen nur anrechnen können, wenn sie mindestens zur Hälfte die Beiträge hierfür entrichtet hätte. Wenn sie aber statt einer Anrechnung dieser Versorgung fiktiv eine gar nicht mehr mögliche Versorgung anrechnen dürfte, könnte sie im Ergebnis unabhängig von den Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 BetrAVG einen Abzug vornehmen.

(5) Soweit demnach eine Anrechnung der fiktiven Höherversicherungsrente bis zum 31.12.1997 möglich war, liegen auch die weiteren Voraussetzungen des § 5 Abs. 2 S. 2 BetrAVG vor.

Die Beklagte hat mindestens die Hälfte der Höherversicherungsbeiträge getragen. Entgegen der Ansicht des Klägers ist es unerheblich, dass nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ein Betrag übrig blieb, der unterhalb des hälftigen Beitrags lag. Dies beruht allein darauf, dass der Kläger nicht an der Höherversicherung teilgenommen hat. Die Beitragsleistung zur Höherversicherung wäre derselben abzugsfrei zugutegekommen.

(6) Für die Zeit bis zum 31.12.1997 hätte der Kläger unter Zugrundelegung der Steigerungsbeiträge des § 269 Abs. 1 SGB VI eine Höherversicherungsrente in Höhe von 333,53 EUR erwerben können.

Soweit er sich demgegenüber auf eine gegenteilige Auskunft der Deutsche Rentenversicherung beruft, aus der sich ein geringerer Betrag ergibt, bezieht sich diese erkennbar auf die hier nicht einschlägige „normale“ gesetzliche Rente. Die Rente aus der Höherversicherung ergab aber – was letztlich zu ihrer Schließung führte – deutlich höhere Erträge (eine Vergleichsberechnung anhand eines Beispielfalls findet sich in einem Urteil des BSG v. 22.03.2001 – B 12 RA 6/00 R, unter li. 4. d) der Gründe, BeckRS 2001, 40743).

Aus § 269 Abs. 1 SGB VI errechnet sich folgende zu erreichende Höherversicherungsrente.

1979	21,6
1980	43,2
1981	43,2
1982	38,88

1983	38,88
1984	38,88
1985	38,88
1986	38,88
1987	34,56
1988	34,56
1989	34,56
1990	34,56
1991	34,56
1992	30,24
1993	30,24
1994	30,24
1995	30,24
1996	30,24
1997	25,92

652,32 DM

umgerech-
net

333,53 EUR

ddd) Die Nettolohnobergrenze beträgt bei der Anfangsrente 2.847,36 EUR, woraus sich ein auf die Bedienstetenversorgung anzurechnender Betrag von 297,21 EUR ergibt.

(1) Das Nettoentgelt ist auf Basis des monatlichen Tarifgehalts, der Haushaltszulage, der Ausgleichszulage und des Zuschusses zur fiktiven Höherversicherung zu berechnen. Sonstige Entgeltbestandteile fließen nicht in die Berechnung mit ein. An dieser Stelle kann es dahingestellt bleiben, ob die ursprüngliche Regelung der Richtlinien oder die Betriebsvereinbarung von 1994 zur Anwendung kommt. Beide führen insoweit zum selben Ergebnis.

(a) Bei Zugrundelegung der originären Richtlinien ergibt sich Folgendes:

(aa) Abzustellen ist auf das letzte monatliche Nettoentgelt.

Zwar wird der Monat als Bezugszeitraum nicht ausdrücklich genannt. Da aber keine Obergrenze für die Bedienstetenversorgung festgelegt wird, muss der Referenzzeitraum mit dieser identisch sein. Da sich – wie oben aufgezeigt – die Bedienstetenversorgung nach dem ruhegeldfähigen Entgelt des letzten Monats

vor dem Ausscheiden errechnet, kann nichts anderes auch für die Nettoentgeltobergrenze gelten. Ohne eine derartige zeitliche Kongruenz wäre ein Vergleich schlicht unmöglich.

(bb) Hingegen kann dem Arbeitsgericht nicht darin gefolgt werden, dass sich die zuletzt erreichten Nettobezüge aus den zuletzt bezogenen tariflichen Bezügen errechnen, die Grundlage für die Berechnung der Bedienstetenversorgung sind.

Schon der Wortlaut der Richtlinien gibt dies nicht her. Bei den Nettobezügen fehlt der Zusatz „tariflich“. Dass dem Verfasser der Richtlinien durchaus bewusst war, dass es über die zur Grundlage der Bedienstetenversorgung gemachten tariflichen Bezüge hinaus weitere Entgeltbestandteile gibt, wird aus dem vorangegangenen Satz deutlich, wo ausdrücklich „tarifliche und außertarifliche Zulagen“ erwähnt und von den ruhegeldfähigen Bruttobezügen ausgenommen werden. Wenn sodann erst die Nettobezüge ohne jegliche sprachliche Bezugnahme auf die vorstehenden Regelungen geregelt werden, so muss davon ausgegangen werden, dass dies bewusst geschehen ist.

Auch der vom Arbeitsgericht angeführte Sinn und Zweck der Nettoobergrenze, eine Überversorgung zu verhindern, spricht nicht gegen, sondern für die Auslegung, dass das Nettoentgelt in einem weiteren Sinne zu verstehen ist. Eine Überversorgung liegt nämlich erst vor, wenn der Betriebsrentner mehr erhält, als ihm zuvor monatlich zum Lebensunterhalt zur Verfügung stand. Zum Lebensunterhalt gehören aber nicht nur die tariflichen Bezüge, die Grundlage für die Bedienstetenversorgung sind, sondern auch sonstige monatliche Leistungen.

Bestätigt wird dieses Verständnis durch die tatsächliche Handhabung. Die Ausgleichszulage, die unstreitig nicht Bestandteil des für die Berechnung der Bedienstetenversorgung zugrunde zu legenden tariflichen Entgelts ist, wurde von der Beklagten nichtsdestotrotz in das als Obergrenze zu errechnende Nettoentgelt einbezogen. Das zeigt, dass sie selbst ihre eigenen Richtlinien nicht in dem vom Arbeitsgericht angenommenen engen Sinne verstanden hat.

(cc) Daraus folgt im Einzelnen:

(aaa) Neben den unstreitig einzubeziehenden Entgeltbestandteilen Tarifgehalt, Haushaltszulage und Ausgleichszulage ist auch der Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung (vom Kläger als Zuschuss zur Lebensversicherung bezeichnet) in Höhe von zuletzt 68,- EUR in die Nettoentgeltobergrenze einzubeziehen.

Bei diesem Entgeltbestandteil handelte es sich jedenfalls seit 1998 nicht mehr um einen zweckgebundenen Zuschuss zum Aufbau einer Altersversorgung, sondern um einen echten – den Lebensunterhalt prägenden – monatlichen Entgeltbestandteil. Dies zeigt sich daran, dass die Leistung gemäß der GBV 1998 ausdrücklich als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt bezeichnet worden ist. Zugleich wurde dort geregelt, dass der Arbeitnehmer über den entsprechenden Arbeitgeberanteil frei verfügen könne und kein Nachweis über eine Anlage des Betrages verlangt werde. Dann kann aber die Berücksichtigung beim Nettoentgelt nicht von der Zufälligkeit abhängig gemacht werden, ob der Beitrag tatsächlich – wie vom Kläger – in eine Lebensversicherung investiert oder aber wie sonstiges Entgelt verwendet worden ist.

(bbb) Weihnachts- und Urlaubsgeld (13. und 14. Gehalt) fließen als jährliche Leistungen nicht in das Nettoentgelt des letzten Kalendermonats ein.

Es kann insoweit auch nicht etwa eine anteilige Berücksichtigung erfolgen, wie der Kläger meint. Hierfür fehlt es bereits an einer Regelung, wie eine solche Berechnung zu erfolgen hat (auf der Grundlage des laufenden Kalenderjahres, des letzten Jahres oder gegebenenfalls eines längeren Zeitraums?). Bereits das Fehlen der Benennung eines Referenzzeitraums, aus dem ein Durchschnitt hergeleitet werden soll, ist ein starkes Indiz gegen die Annahme, ein Durchschnitt habe gebildet werden sollen (vgl. BAG v. 13.11.2012 – 3 AZR 557/10 – Rn. 23, juris). Vor allem aber spricht gegen die Einbeziehung von Zahlungen, die nicht monatlich anfallen, dass dann nicht das tatsächliche letzte monatliche Nettoentgelt, sondern ein fiktives Nettoentgelt ermittelt werden müsste. Letzteres würde aber dem Wortlaut der im Jahr 1979 gültigen Richtlinien widersprechen.

(ccc) Aus dem gleichen Grund kann auch die jährlich zu errichtende variable Vergütung nicht mit einfließen. Hinzu kommt, dass diese als unetwige Leistungen ohnehin nicht die Einkommenssituation dauerhaft prägen (vgl. zu diesem Aspekt auch BAG v. 13.11.2012 – 3 AZR 557/10 – Rn. 24 und 25, juris). Ihre Berücksichtigung würde letztlich zu Zufälligkeiten führen, je nachdem wie hoch die Leistung im Jahr des Ausscheidens bzw. gegebenenfalls im Vorjahr war.

(ddd) Ebenso darf die Ausgleichszahlung für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit nicht einbezogen werden. Zum einen handelt es sich auch insoweit um eine jährliche Zahlung. Zum anderen besteht auf diese nur dann ein Anspruch, sofern kein Freizeitausgleich genommen worden ist. Es würde dem Sinn und Zweck der Nettolohnobergrenze widersprechen, wenn die Höhe der Versorgung davon abhängig gemacht würde, ob einem Arbeitnehmer im Jahr des Ausscheidens Freizeitausgleich gewährt worden ist oder nicht.

(eee) Schließlich haben die vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von monatlich 40,- EUR außen vor zu bleiben.

Vermögenswirksame Leistungen stellen einen Vergütungsbestandteil dar, der durch das fünfte Vermögensbildungsgesetz Einschränkungen in seiner konkreten Verwendung unterliegt, insbesondere muss die Anlage der Beträge durch den Arbeitgeber erfolgen (BAG v. 10.12.2013 – 3 AZR 832/11 – Rn. 36, juris; BAG v. 13.11.2012 – 3 AZR 557/10 – Rn. 28, juris). Der Arbeitgeberanteil an den vermögenswirksamen Leistungen prägt für die Zeit, während der er erbracht wird, nicht den Lebensstandard des Arbeitnehmers, sondern dient der Vermögensbildung für eine spätere Zeit (BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 83/09 – Rn. 36, aaO). Prägen sie aber nicht den Lebensstandard während des laufenden Arbeitsverhältnisses, so würde es dem Sinn und Zweck der Nettoobergrenze – Vermeidung einer Überversorgung – widersprechen, wenn man sie miteinbezüge.

(b) Legt man die BV 1994 zugrunde, so ergibt sich nichts anderes.

(aa) Die BV 1994 enthält keine grundlegende Neudefinition der Bezüge, auf deren Grundlage die Nettoentgeltobergrenze zu errechnen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass mit den „vor Eintritt des Versorgungsfalles erhaltenen Brutto-bezügen“ wiederum die letzten Bruttobezüge des letzten Monats vor Eintritt in den Ruhestand gemeint sind. Hätte die BV 1994 insoweit gegenüber den Richtlinien eine Änderung vornehmen wollen, so hätte zugleich ein Referenzzeitraum (Kalenderjahr des Austritts, letzte 12 oder 36 Monate etc.) genannt werden müssen. Das Fehlen eines solchen Referenzzeitraums lässt den Schluss zu, dass es wiederum beim letzten Monat verbleiben sollte. Soweit ausdrücklich Urlaubs- und Weihnachtsgeld ausgenommen werden, lässt dies nicht etwa den Rückschluss auf eine Berechnungsweise mit einem längeren Referenzzeitraum zu. Hiermit soll nur klargestellt werden, dass es für die Berechnung des letzten Nettoentgelts als Obergrenze nicht auf die Zufälligkeit ankommen kann, ob ein Arbeitnehmer in diesem Monat ein Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld bezogen hat oder nicht.

(bb) Im Einzelnen:

(aaa) Es sind wiederum Tarifgehalt, Haushaltszulage, Ausgleichszulage und der Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung in Ansatz zu bringen. Auf die obigen Ausführungen kann insoweit Bezug genommen werden.

(bbb) Weihnachts- und Urlaubsgeld sind explizit ausgenommen.

(ccc) Die variable Vergütung hat als jährliche Leistung ebenfalls außen vor zu bleiben. Darüber hinaus handelt es sich um eine Sonderzuwendung im Sinne der BV 1994.

Der Zusatz „z.B.“ vor der Aufzählung von Weihnachts- und Urlaubsgeld zeigt, dass der Begriff von den Betriebsparteien nicht nur bezogen auf die genannten typischen Leistungen aus einem konkreten Anlass, sondern in einem weiteren Sinne verstanden wird. Unter Sonderzuwendungen in einem weiteren Sinne fallen typischerweise auch Leistungen, die bei Erreichen eines bestimmten Erfolgs gezahlt werden (vgl. BAG v. 23.02.2016 – 3 AZR 44/14 – Rn. 61, juris). Dies ist bei der tariflichen variablen Vergütung der Fall.

Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien schon bei Einführung der variablen Vergütung in § 2 Nr. 1 des Vergütungstarifvertrages ausdrücklich geregelt haben, dass diese nicht ruhegeldfähig sei. Dies betrifft nicht nur die Grundlage der Berechnung der Bedienstetenversorgung, sondern auch die Nettolohnobergrenze, weil auch dort eine Berücksichtigung unmittelbar Einfluss auf die Höhe der Betriebsrente hätte. Da der Tarifvertrag keine abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung erlaubt, könnte selbst dann, wenn man die BV 1994 anders verstehen würde, die Regelung gemäß § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG keine Wirkung entfalten.

(ddd) Auch nach der BV 1994 ist die Ausgleichszahlung für die wöchentliche Arbeitszeiterhöhung nicht einzubeziehen.

Dies ergibt sich schon daraus, dass es sich um eine jährliche Zahlung handelt. Zudem ist auch insoweit zu berücksichtigen, dass nach den zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen über die Erhöhung der Arbeitszeit vorrangig Freizeitausgleich geschuldet wird. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Höhe der Betriebsrente nach dem Willen der Betriebsparteien von der Zufälligkeit abhängen soll, ob einem Arbeitnehmer Freizeitausgleich gewährt wird oder nicht.

(eee) Für die Nichteinbeziehung der vermögenswirksamen Leistungen gelten die obigen Ausführungen zur Auslegung der originären Richtlinien entsprechend.

(2) Die Abzüge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sind nicht nach den Regelungen der originären Richtlinien, sondern auf Basis der BV 1994 vorzunehmen. Insoweit hat die BV 1994 die ursprünglichen Regelungen wirksam abgelöst.

(a) Die Richtlinien standen unter dem konkludenten Vorbehalt einer späteren Abänderung durch eine Betriebsvereinbarung.

(aa) Bereits mit Beschluss vom 16.09.1986 – GS 1/82 – (AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972) hat der große Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass individualrechtliche Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug – somit Gesamtzusagen und betriebliche Übungen – durch eine (auch verschlechternde) Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn sie betriebsvereinbarungsoffen sind, d.h. den Vorbehalt enthalten, dass eine spätere Betriebsvereinbarung den Vorrang haben soll. Ein derartiger Vorbehalt kann sich auch ohne ausdrückliche Formulierung aus den Gesamtumständen ergeben (BAG GS v. 16.09.1986, zu C II 1 c der Gründe, aaO).

Daran anknüpfend hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts zunächst für vertraglich einheitlich geregelte Ansprüche auf Sozialleistungen entschieden, dass sich ein solcher Vorbehalt ergeben kann, wenn bereits die abzulösenden Regelungen einen Hinweis darauf enthalten, dass sie mit dem Betriebsrat abgestimmt wurden (vgl. BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 674/07 – AP Nr. 53 zu § 1 BetrAVG Ablösung).

Für Allgemeine Geschäftsbedingungen hat dann der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass bei deren Verwendung stets konkludent die Abänderung durch betriebliche Normen vorbehalten ist, soweit der Vertragsgegenstand einen kollektiven Bezug hat (BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 60, AP Nr. 105 zu § 77 BetrVG 1972). Mit der Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen mache der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen stünde dem entgegen. Die Änderung und Umgestaltung von betriebseinheitlich gewährten Leistungen wäre nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss betriebsvereinbarungsfester 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 seien, könne 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 gelte 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). Dem stehe die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB nicht entgegen (BAG v.

05.03.2013 Rn. 61, aaO). Danach müsse der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen. Diese Auslegungsregel komme allerdings erst dann zur Anwendung, wenn der Klauselinhalt nicht bereits durch Auslegung zweifelsfrei festgestellt werden kann. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genüge für die Anwendung der Bestimmung nicht (BAG v. 05.03.2013 Rn. 61, aaO; BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 526/10 – Rn. 20, AP Nr. 56 zu § 307 BGB).

Schließlich hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass im Wege der Gesamtzusage erteilte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung üblicherweise der Abänderbarkeit unterliegen (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 – Rn. 32, AP Nr. 68 zu § 1 BetrAVG Ablösung). Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, d.h. als System, erbringen. 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 welche 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 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32, aaO).

(bb) Es kann dahingestellt bleiben, ob den oben dargestellten Ausführungen des 1. Senats in jedem Bereich zu folgen ist. Die Kammer schließt sich jedenfalls den in jeder Hinsicht überzeugenden Ausführungen des 3. Senats zur Ablösung von Gesamtzusagen betreffend Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an. Legt man diese Grundsätze zugrunde, dann standen die Richtlinien unter dem Vorbehalt der Ablösung bzw. Abänderung nachfolgender Betriebsvereinbarungen.

Den begünstigten Arbeitnehmern musste klar sein, dass es dem Willen des Arbeitgebers widersprach, die Richtlinien über betriebliche Altersversorgung ohne die Möglichkeit einer Anpassung erstarren zu lassen. Darüber hinaus ergibt sich der Vorbehalt einer Betriebsvereinbarungsoffenheit daraus, dass die Richtlinien ursprünglich Gegenstand einer Betriebsvereinbarung waren. Es liegt auf der

Hand, dass ein Arbeitgeber, der sich den Inhalt einer Betriebsvereinbarung im Wege einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu eigen macht, nicht die Absicht hat, sich stärker als im Falle der originären Geltung der Betriebsvereinbarung zu binden.

(b) Allerdings ist eine Ablösung bzw. Abänderung nicht schrankenlos möglich. Es müssen vielmehr die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beachtet werden.

(aa) Die bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit BAG v. 17.04.1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, juris). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (vgl. etwa BAG v. 15.02.2013 – 3 AZR 169/10 – Rn. 51 mwN, juris). 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 (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/13 – Rn. 35, juris; BAG v. 30.09.2014 – 3 AZR 998/12 – Rn. 24, juris).

(bb) Die BV 1994 greift weder in den erdienten Teilbetrag noch in die erdiente Dynamik des Klägers ein.

(aaa) Der erdiente Teilbetrag ist nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG zeitan- teilig zu berechnen (st. Rspr., vgl. nur BAG v. 30.09.2014 – 3 AZR 998/12 – Rn. 31, juris). Durch den Schutz des erdienten Besitzstandes soll den anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmern der Teilbetrag verbleiben, der ihnen selbst dann nicht mehr entzogen werden könnte, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung das Arbeitsverhältnis beendet werden würde. Er verändert sich nach dem Berechnungstichtag (Ablösungstichtag) nicht mehr, weil spätere Veränderungen der Berechnungsgrundlagen nach § 2 Abs. 5 BetrAVG außer Betracht bleiben (vgl. BAG v. 30.09.2014 aaO und BAG v. 24.01.2006 – 3 AZR 483/04 – Rn. 49, juris). Zur Berechnung des erdienten Teilbetrags ist in einem ersten Rechenschritt die fiktive Vollrente zu ermitteln, die dem Arbeitnehmer un-

ter Berücksichtigung der Veränderungssperre nach § 2 Abs. 5 BetrAVG zugestanden hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bis zur festen Altersgrenze fortbestanden und die bisherigen Versorgungsregelungen bis dahin weiter gegolten hätten. In einem zweiten Rechenschritt erfolgt eine zeitanteilige Kürzung im Verhältnis der im maßgeblichen Zeitpunkt tatsächlich erreichten zu der bis zur festen Altersgrenze erreichbaren Betriebszugehörigkeit (BAG v. 30.09.2014 – 3 AZR 998/12 – Rn. 31, juris).

Bei der erdienten Dynamik, die auf dem erdienten Teilbetrag aufbaut, folgt der Wertzuwachs der Anwartschaft allein der künftigen Entwicklung variabler Berechnungsfaktoren (BAG v. 30.09.2014 aaO, Rn. 32). Der Zweck einer solchen dienstzeitunabhängigen Steigerung (Dynamik) besteht nicht darin, fortdauernde Betriebszugehörigkeit des Versorgungsanwärters proportional zu vergüten und zum Maßstab der Rentenberechnung zu machen. Vielmehr geht es darum, einen sich wandelnden Versorgungsbedarf flexibel zu erfassen. Eine solche Dynamik ist im Zeitpunkt der Veränderung einer Versorgungszusage bereits im Umfang der bis dahin geleisteten Betriebszugehörigkeit anteilig erdient, denn insoweit hat der Arbeitnehmer die von ihm geforderte Gegenleistung bereits erbracht (BAG v. 30.09.2014 aaO, Rn. 32; BAG v. 12.02.2013 – 3 AZR 636/10 – Rn. 64 mwN). Die vom Arbeitnehmer erdiente Dynamik berechnet sich in diesem Fall entsprechend den für den erdienten Teilbetrag geltenden Grundsätzen nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitanteilig, wobei allerdings im Hinblick auf den variablen Berechnungsfaktor der Festschreibeeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht eingreift (BAG v. 30.09.2014 aaO, Rn. 32).

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, juris; BAG v. 21.04.2009 – 3 AZR 674/07 – Rn. 36, juris). 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 aaO, Rn. 26; vgl. für einen Eingriff in die erdiente Dynamik BAG v. 11.12.2001 – 3 AZR 128/01 – juris). Nur wenn die Betriebsrente zu diesem Zeitpunkt insgesamt hinter dem zurückbleibt, was der Arbeitnehmer zum Ablösezeitpunkt durch

die bis dahin geleistete Betriebstreue unter Berücksichtigung des aktuellen Entgelts erworben hatte, liegt ein Eingriff in die Dynamik vor.

(bbb) Hier liegt nicht einmal ein Eingriff in die erdiente Dynamik und damit erst Recht nicht in den erdienten Teilbetrag vor.

Die in Analogie zu § 2 Abs. 2 BetrAVG vorzunehmende Wertberechnung der erdienten Anwartschaftsteile ist wie folgt vorzunehmen: Die zum Änderungsstichtag erreichte Betriebszugehörigkeit (m) ist ins Verhältnis zur gesamten Betriebszugehörigkeit zu setzen, die der Arbeitnehmer bis zum vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand im Betrieb erleben kann (n). In diesem Verhältnis (m/n) wird die gesamte Altersleistung, die der Arbeitnehmer beim Eintritt in den Ruhestand nach der bisherigen Versorgungsordnung erreichen kann, gekürzt. Dabei ist – nicht anders als im Rahmen von § 2 Abs. 1 – für den Wert des Zählers (m) die gesamte erreichte Betriebszugehörigkeit, einschließlich der nicht von der Versorgungszusage erfassten Dienstzeit zugrunde zu legen (*Rolfs* in *Blo-meyer/Rolfs/Otto*, Anh. § 1 Rn. 621 mit ausführlichen Hinweisen auf die Rspr. des Bundesarbeitsgerichts).

Unterstellt man der Einfachheit halber zugunsten des Klägers, dass

- die in den Richtlinien festgelegte Altersgrenze bei 60 liegt (abweichend mit überzeugender Begründung allerdings LAG Hamm vom 02.12.2014 – AZ: 9 Sa 1081/14 – juris),
- das die Nettolohnobergrenze nicht erreicht würde,
- bei der Berechnung des Besitzstandes sämtliche möglichen Dienstjahre seit Beginn des Arbeitsverhältnisses einfließen und
- die Anrechnung der fiktiven Höherversicherungsrente auf die Zeit bis zum 31.12.1997 begrenzt ist, obwohl dies zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der BV 1994 noch nicht feststand,

so ergäbe sich zum Stichtag der Ablösung am 31.12.1994 folgender dynamisierter Rentenanspruch:

Tarifgehalt:	4.571,56 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.622,69 EUR

Bedienstetenversorgung (72%):	3.328,34 EUR
DRV-Rente:	- 1.717,06 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	<u>- 333,53 EUR</u>
Betriebsrente:	1.277,75 EUR

01.01.1979 – 31.12.1994: 192 Monate

01.01.1979 – 31.10.2011: 394 Monate

1.277,75 : 394 Monate = 3,24 EUR x 192 Monate = 622,08 EUR.

Selbst dieser – in jeglicher Hinsicht auf Annahmen zugunsten des Klägers beruhende – Betrag liegt unterhalb der hier ausgeurteilten Betriebsrente. Es liegt damit weder ein Eingriff in den Besitzstand noch der Dynamik vor.

ccc) Allerdings greift die BV 1994 in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten ein. Die hierfür erforderlichen sachlich-proportionalen Gründe lagen jedoch vor.

Unter sachlich-proportionalen Gründen, die einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe rechtfertigen, sind nachvollziehbare, aner kennenswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen (st. Rspr., vgl. nur BAG v. 10.11.2015 – 3 AZR 393/14 – Rn. 25). Es muss erkennbar sein, welche Umstände und Erwägungen zur Änderung der Versorgungszusage Anlass geben. Dem Gebot der Verhältnismäßigkeit ist nur dann Genüge getan, wenn der Regelungszweck und das Mittel der Kürzung in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen (so schon BAG v. 22.04.1986 – 3 AZR 496/83 – juris). Zu den anerkannten sachlich-proportionalen Gründen gehört die Beseitigung von Ungleichbehandlungen (BAG v. 26.08.1997 – 3 AZR 213/96 – unter II. 3. der Gründe, juris; ähnlich BAG v. 29.07.2003 – 3 AZR 630/02 - zu B I. 2. b) der Gründe; *Rolfs* in *Blomeyer/Otto/Rolfs*, Anh. § 1 Rn. 635). Jeder Arbeitnehmer muss mit Änderungen rechnen, die der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dienen (BAG v. 26.08.1997 aaO).

Danach sind sachlich-proportionale Gründe hinsichtlich der Anpassungen bei der Berechnung des Nettoentgelts gegeben. Die BV 1994 diente hinsichtlich der Regelung der Abzugsposten in Ziffer 2. – wie aus dem Regelungsinhalt zweifelsfrei erkennbar ist und zwischen den Parteien auch nicht im Streit steht – der Beseitigung von Ungleichbehandlungen. Die Höhe der Betriebsrente sollte nicht von bestimmten individuellen Besonderheiten bzw. Zufälligkeiten wie der Wahl einer bestimmten Steuerklasse, der Verpflichtung zur Abführung von Kirchensteuern und der Zugehörigkeit zu einer gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung

abhängen. Zur Beseitigung dieser auf rein privaten Umständen beruhenden Ungleichbehandlungen wurden für alle gültigen Regeln aufgestellt. Insoweit beschränkt sich die BV 1994 auf das erforderliche Mindestmaß an Anpassung. Insbesondere führt die BV 1994 nicht einseitig nur bei bestimmten Arbeitnehmergruppen zu einer Verschlechterung.

In diesem Zusammenhang ist *colorandi causa* darauf hinzuweisen, dass auch der Kläger von Teilen der Änderung profitiert. So müsste er nach der Altregelung beispielsweise den Solidaritätszuschlag, die Kirchensteuer sowie anteilig die Pflegeversicherung in Abzug bringen. Dass er dies bei seinen Berechnungen unterlässt, stellt eine unzulässige „Rosinenpickerei“ dar.

cc) Die sich hiernach ergebende Anfangsrente in Höhe von 796,77 EUR brutto ist nicht wegen des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers und der Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze zu kürzen.

Zwar hat das LAG Hamm zu der hier streitgegenständlichen Versorgungsordnung mit beachtlichen Gründen entschieden, dass eine Kürzung für das vorzeitige Ausscheiden auch dann vorzunehmen ist, wenn ein Arbeitnehmer nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aber vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze ausscheidet (vgl. LAG Hamm v. 02.12.2014 – 9 Sa 1081/14 – juris). Die Beklagte hat aber bei der Festlegung der Anfangsrente keine derartige Kürzung vorgenommen. Beide Parteien haben vielmehr übereinstimmend erklärt, sie verstünden die Versorgungsordnung so, dass eine Kürzung der Rente nach dem *m/n-tel*-Prinzip für das Ausscheiden des Klägers vor Vollendung des 65. Lebensjahres und der Inanspruchnahme der Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres nicht vorzunehmen sei.

Hieran ist die Kammer gebunden. Auch bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die grundsätzlich nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Kreise verstanden werden, ist der Auslegung die Prüfung vorgeschaltet, ob eine Klausel von den Parteien übereinstimmend in einem bestimmten Sinn verstanden worden ist. Ist das der Fall, geht der übereinstimmende Wille der objektiven Auslegung vor (BGH v. 29.05.2009 – V ZR 201/08 – Rn. 10, juris; BGH v. 22.03.2002 – V ZR 405/00 – juris).

b) Die Betriebsrente des Klägers betrug sodann

- ab dem 01.01.2012 859,78 EUR,

- ab dem 01.07.2012 822,35 EUR,
- ab dem 01.01.2013 903,26 EUR und
- ab dem 01.07.2013 898,87 EUR.

Daraus ergeben sich die ausgeurteilten Nachzahlungsansprüche. Diese beruhen auf folgenden Erwägungen und Berechnungen:

aa) Die Richtlinien sehen vor, dass zum einen allgemeine Tarifänderungen, zum anderen Kürzungen und Erhöhungen der anzurechnenden Bestandteile der Gesamtversorgung – u.a. der gesetzlichen Rente – zu berücksichtigen sind. Nach dem übereinstimmenden – und auch insoweit wiederum bindenden – Verständnis der Parteien ist dann jeweils eine Neuberechnung der Nettoentgelt-Obergrenze vorzunehmen. Beide Parteien gehen dabei in ihren Berechnungen zutreffend davon aus, dass jeweils die aktuellen Sätze der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zugrunde zu legen sind. Ein Festschreiben der bei Ausscheiden geltenden Sätze würde dem in den Richtlinien zum Ausdruck gekommenen Willen einer permanenten Aktualisierung der Berechnung nicht gerecht werden.

bb) Soweit danach auch Kürzungen möglich sind, verstößt dies nicht gegen § 5 Abs. 1 BetrAVG.

Diese Norm bezieht sich nur auf eine Minderung der einmal, nämlich bei Eintritt des Versorgungsfalles, festgesetzten Leistungen (*Rolfs* in *Blomeyer/Otto/Rolfs*, § 5 Rn. 22). Wird demnach die ursprünglich festgesetzte Leistung nachträglich erhöht und zu einem späteren Zeitpunkt gekürzt, so liegt kein Verstoß gegen § 5 Abs. 1 BetrAVG vor.

cc) Hingegen ist die Betriebsrente entgegen der Ansicht des Klägers nicht in den Monaten Juni und November wegen des dann an aktive Arbeitnehmer zu zahlenden Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeldes zu erhöhen.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld gehören – wie oben dargelegt – nicht zu den ruhegeldfähigen tariflichen Bezügen im Sinne der Richtlinien. Ihre Fälligkeit in den Monaten Juni und November stellt auch keine Änderung der Tarifbezüge im Sinne der Richtlinien dar.

dd) Daraus errechnen sich folgende Nachzahlungsansprüche:

aaa) Für die Zeit von Januar bis Juni 2012:

Tarifgehalt:	4.675,42 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.726,55 EUR

Bedienstetenversorgung (68%):	3.214,05 EUR
DRV-Rente:	- 1.717,06 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	<u>- 303,68 EUR</u>
Betriebsrente:	859,78 EUR

Nettoentgeltsberechnung:

Tarifgehalt:	4.675,42 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.851,30 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.079,08 EUR
Krankenversicherung (8,2% von 3.825,-):	- 313,65 EUR
Rentenversicherung (9,8%):	- 475,43 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 72,77 EUR
Nettoentgelt	2.910,37 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.214,05 EUR</u>
	303,68 EUR

Differenz: 859,78 EUR – 658,68 EUR = 201,10 EUR
Nachzahlung 201,10 x 6 = **1.206,60 EUR**

bbb) Für die Zeit von Juli bis Dezember 2012:

Tarifgehalt:	4.675,42 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.726,55 EUR

Bedienstetenversorgung (68%):	3.214,05 EUR
DRV-Rente:	- 1.754,49 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	<u>- 303,68 EUR</u>
Betriebsrente:	822,35 EUR

Nettoentgeltsberechnung:

Tarifgehalt:	4.675,42 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.851,30 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.079,08 EUR
Krankenversicherung (8,2% von 3.825,-):	- 313,65 EUR
Rentenversicherung (9,8%):	- 475,43 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 72,77 EUR
Nettoentgelt	2.910,37 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.214,05 EUR</u>
	303,68 EUR

Differenz: 822,35 – 621,26 EUR = 201,09 EUR
Nachzahlung: 201,09 x 6 = **1.206,54 EUR**

ccc) Für die Zeit von Januar bis Juni 2013:

Tarifgehalt:	4.799,32 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.850,45 EUR

Bedienstetenversorgung (68%):	3.298,31 EUR
DRV-Rente:	- 1.754,49 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	<u>- 307,03 EUR</u>
Betriebsrente:	903,26 EUR

Nettoentgeltsberechnung:

Tarifgehalt:	4.799,32 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.975,20 EUR
Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.116,25 EUR
Krankenversicherung (8,2% von 3.937,50):	- 322,88 EUR
Rentenversicherung (9,45%):	- 470,16 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 74,63 EUR
Nettoentgelt	2.991,28 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.298,31 EUR</u>
	307,03 EUR

Differenz: 903,26 EUR – 702,20 EUR = 201,06 EUR

Nachzahlung: 201,06 x 6 = **1.206,36 EUR**

ddd) Für die Zeit von Juli bis Dezember 2013:

Tarifgehalt:	4.799,32 EUR
Haushaltszulage:	<u>51,13 EUR</u>
Ruhegehaltsfähiges Entgelt:	4.850,45 EUR

Bedienstetenversorgung (68%):	3.298,31 EUR
DRV-Rente:	- 1.758,88 EUR
Fiktive Höherversicherungsrente:	- 333,53 EUR
Kürzungsbetrag Überschreitung Nettoentgelt:	<u>- 307,03 EUR</u>
Betriebsrente:	898,87 EUR

Nettoentgeltsberechnung:

Tarifgehalt:	4.799,32 EUR
Haushaltszulage:	51,13 EUR
Ausgleichszulage:	56,75 EUR
Zuschuss zur fiktiven Höherversicherung:	68,00 EUR
Bruttoentgelt:	4.975,20 EUR

Lohnsteuer (Steuerklasse I/0):	- 1.116,25 EUR
Krankenversicherung (8,2% von 3.937,50):	- 322,88 EUR
Rentenversicherung (9,45%):	- 470,16 EUR
Arbeitslosenversicherung (1,5%):	- 74,63 EUR
Nettoentgelt	2.991,28 EUR
Bedienstetenversorgung:	<u>3.298,31 EUR</u>
	307,03 EUR

Differenz: 898,87 EUR – 697,81 EUR = 201,06 EUR
Nachzahlung: 201,06 x 6 = **1.206,36 EUR**

c) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

Bei einer Überweisung am 12. des laufenden Monats (§ 13 Nr. 1 MTV LEG) ist gewährleistet, dass bei den üblichen Banklaufzeiten spätestens am 15. eines Monats die Betriebsrente auf dem Konto des Versorgungsempfängers eingeht. Dies entspricht auch der üblichen Handhabung bei der Beklagten. Somit befand sich die Beklagte jeweils ab dem 16. eines Monats in Verzug.

B.

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

II. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen für beide Seiten zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

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

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

Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Barth

Nadorp

Braun