

12 Sa 234/22
2 Ca 1523/21
Arbeitsgericht Wuppertal



Verkündet am 03.08.2022

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

V. F. B., L.Straße 8, C.

Klägerin und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

E. Rechtsschutz GmbH, I.-Platz 1, L.

g e g e n

BARMER Körperschaft des öffentlichen Rechts, Geschwister-Scholl-Platz 9 - 11,
42275 Wuppertal

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

W. Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB Rechtsanwalt Dr. U. K., S.str. 28,
E.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 03.08.2022
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Winkelkötter und den ehrenamtlichen Richter
Köhler

für Recht erkannt:

- 1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 01.02.2022 - 2 Ca 1523/21 - teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

...

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Höhe der der Klägerin zustehenden Betriebsrente.

Die am 27.04.1956 geborene Klägerin war ab 01.01.1992 bei der Beklagten auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 19.12.1991 beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag hieß es u.a.:

„...
Frau V. B. wird am 01.01.1992 nach den Bestimmungen des Ersatzkassen-
tarifvertrags (EKT) unter Einreihung in die Vergütungsgruppe 02 EKT als
Angestellte eingestellt. ...

Die von der Kasse künftig abgeschlossenen Tarifverträge gelten vom Tage
des Inkrafttretens auch für das vorstehend bezeichnete Arbeitsverhältnis.

...“

In dem zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Tarif-
vertrag über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung vom 16.12.2011
(*im Folgenden: TV AltV*) hieß es u.a.

„Teil 3: Ehemalige Anlage 7 zum EKT

...

2 Anspruch auf betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit bei der BARMER GEK (einschließlich Ausbildungszeit) von mindestens 10 Jahren kraft Tarifautomatik gem. Nr. 5.1, 5.2, 6.4 oder 6.5 MTV endet und die spätestens am Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Altersrente als Vollrente oder eine Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, wird nach den Bestimmungen dieses Teils ein Ruhegeld gewährt.

Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines Anspruchs auf Wiedereinstellung fortgesetzt worden ist, wird die ununterbrochen bei der BARMER GEK zurückgelegte Vordienstzeit auf die Wartezeit nach Jahren und Tagen angerechnet.

- (2) Beim Tode einer/eines Beschäftigten, die/der die 10-jährige Wartezeit gem. Absatz 1 erfüllt hat, bzw. einer Ruhegeldempfängerin/eines Ruhegeldempfängers werden an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen die Leistungen der Hinterbliebenenversorgung erbracht.

...

- (3) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, erhalten zum Ausgleich sämtlicher sowohl nach diesem Teil als auch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gegen die BARMER GEK gerichteten Ansprüche ab dem Tag, ab dem ihnen eine Altersrente als Vollrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird, ein Ruhegeld, wenn sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen des § 1b Absatz 1 i. V. mit § 30f BetrAVG erfüllen. Die Höhe dieses Ruhegeldes ist nach § 2 Absatz 1 i. V. mit Absatz 5 BetrAVG zu ermitteln, wobei das 65. Lebensjahr die feste Altersgrenze darstellt; die Regelungen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 sowie die Nrn. 3 Unterabsatz 5, 4 Absatz 1 Satz 2, 6, 7, 14 und 15 Absatz 2 bis Nr. 16 gelten nicht. Im Übrigen gelten für die Zahlung dieses Ruhegeldes die Regelungen dieses Teils mit Ausnahme der Nr. 3 Absatz 2 und Nr. 4 Absatz 2 Unterabsatz 2 entsprechend.

Hinsichtlich der Voraussetzungen des § 1b Absatz 1 i. V. mit § 30f BetrAVG wird bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines Anspruchs auf Wiedereinstellung fortgesetzt worden ist und die aus dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Anwartschaft nicht erworben haben, die in der ununterbrochen bei der BARMER GEK zurückgelegten Vordienstzeit enthaltene tatsächliche Beschäftigungszeit – Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne Ruhezeiten, wie z.B. bei Elternzeit – auf die ununterbrochene Dauer der Beschäftigungszeit in dem fortgesetzten Arbeitsverhältnis nach Jahren und Tagen angerechnet, wenn das fortgesetzte Arbeitsverhältnis mindestens eine tatsächliche Beschäftigungszeit von 4 Jahren umfasst.

Der Versorgungsfall tritt an dem Tage ein, an dem sämtliche Anspruchsvoraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind.

3 Höhe des Ruhegeldes

- (1) Das Ruhegeld beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit 0,34 v.H. des ruhegehaltstfähigen Bruttogehalts im Ausscheidungsmonat.

Wird das Ruhegeld vor Erreichen der in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Regelaltersrente vorgesehenen Altersgrenze in Anspruch genommen, ist es zu kürzen. Die Kürzung beträgt 0,3 v. H. für jeden Monat, für den das Ruhegeld vor dieser Altersgrenze in Anspruch genommen wird, höchstens jedoch 10,8 v. H..

Ruhegeldfähiges Bruttogehalt ist das Gehalt gem. Nr. 4.2 MTV, sonstige Gehaltsbezüge nur, wenn sie tarifvertraglich ausdrücklich als ruhegeldfähig bezeichnet sind. Endet das Arbeitsverhältnis gem. Nr. 6.5 MTV, bleiben Höhergruppierungen unberücksichtigt, die innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt sind.

Die Dauer der Beschäftigungszeit ergibt sich aus der bei der BARMER GEK ununterbrochen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegten Beschäftigungszeit (einschließlich Ausbildungszeit) sowie aus der gem. Nr. 1.7 MTV auf die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung angerechneten Zeit. Diese Zeiten sind nach Jahren und Tagen zusammenzuzählen. Ein Rest von mehr als 182 Tagen gilt als volles Jahr. Zeiträume einer Beurlaubung gem. Nr. 5.1 und 5.2 MTV gelten nicht als Beschäftigungszeit.

Tritt der Versorgungsfall vor der Vollendung des 60. Lebensjahres ein, wird die Dauer der Beschäftigungszeit gem. Unterabsatz 4 so berechnet, als wenn das Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres bestanden hätte.

- (2) Das Ruhegeld wird jeweils zum 01.07. eines Kalenderjahres um 1 v.H. erhöht. Wird in der gesetzlichen Rentenversicherung der aktuelle Rentenwert verringert, entfällt die Erhöhung des Ruhegeldes für das entsprechende Kalenderjahr.

...

12 Rückstellungen und Gehaltskürzung

- (1) Die BARMER GEK verpflichtet sich zur finanziellen Sicherstellung der Leistungen nach diesem Teil, Pensionsrückstellungen in Form von Rückdeckungsversicherungen vorzunehmen. Vorrangig wird hierzu die Gehaltskürzung nach Absatz 2 verwendet.

Die Höhe der Pensionsrückstellungen hat mindestens dem Teilwert der Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG zu entsprechen. Wird der Teilwert der Pensionsverpflichtungen, der jährlich durch ein versicherungsmathematisches Gutachten zu ermitteln ist, nicht erreicht, hat die BARMER GEK weitere Zuführungen in die Pensionsrückstellungen zu leisten.

Die Rückdeckungsversicherungen werden bei der Wuppertaler Pensionskasse (WPK) abgeschlossen. ...

Die Forderung der BARMER GEK gegen die WPK aus der Rückdeckungsversicherung wird an die Beschäftigte/den Beschäftigten verpfändet. ...

- (2) Bei Beschäftigten gemäß Nr. 1.1 Absätze 1 und 2 MTV, die dem Geltungsbereich dieses Teils unterfallen, werden die monatlichen ruhegehaltsfähigen Bruttobezüge nach dem MTV und den geschlossenen Tarifverträgen auf 98,59 v.H. gekürzt. Soweit diese Bezüge als Bemessungsgrundlage für die Festsetzung künftiger Bezüge sowie anderer Leistungen nach dem MTV und seinen Anlagen dienen, bleibt die Kürzung hierauf ohne Einfluss. ...

...

Beschäftigten, deren Bezüge gemäß Unterabsatz 1 gekürzt worden sind und deren Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, ohne eine unverfallbare Anwartschaft auf Ruhegeld erworben zu haben, werden die Kürzungsbeträge spätestens im 3. Monat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstattet. ...

...

15 Besitzstandsregelung zu Nr. 3 Unterabsatz 1

- (1) Abweichend von Nr. 3 Unterabsatz 1 beträgt das Ruhegeld für jedes bis zum 31. Dezember 2005 zurückgelegte volle Jahr der Beschäftigungszeit 0,4 v.H. des ruhegehaltsfähigen Bruttogehalts im Ausscheidungsmonat. ...

...

Teil 5: Ehemalige Anlage 7a zum EKT

...

2 Zusatzversicherung

- (1) Die Beschäftigten sind grundsätzlich zu einer Zusatzversicherung bei der Pensionskasse für die Angestellten der BARMER (Pensionskasse) verpflichtet. Die Zusatzversicherung erfolgt nach der jeweiligen Satzung. ...
- (2) Die Beiträge trägt die BARMER GEK. ...

Die BARMER GEK trägt die Beiträge bis zu einem Beitragssatz von maximal 7 v.H. Sollte nach dem 1. Januar 2004 der Beitragssatz unter 7.v.H. reduziert werden, verpflichtet sich die BARMER GEK, die Gehaltskürzung gemäß Absatz 3 im Umfang der hälftigen Reduzierung zu vermindern.

- (3) Bei Beschäftigten gemäß Nr. 1.1 Absätze 1 und 2 MTV, die dem Geltungsbereich dieses Teils unterfallen, werden die monatlichen ruhegehaltsfähigen Bruttobezüge nach dem MTV und den geschlossenen Tarifverträgen auf 97,67 v.H. gekürzt. Soweit diese Bezüge als Bemessungsgrundlage für die Festsetzung künftiger Bezüge sowie anderer Leistungen nach dem MTV und seinen Anlagen dienen, bleibt die Kürzung hierauf ohne Einfluss.

...“

Die Klägerin fiel in den Anwendungsbereich von Teil 3 TVAltV bei Anwendung der Besitzstandsregelung von Ziffer 15 Abs. 1 Teil 3 TVAltV. Der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossene Manteltarifvertrag für die Beschäftigten von Barmer vom 23.08.2011 (*im Folgenden: MTV*) enthielt u.a. folgende Regelungen:

...

„1.7. Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit im Sinne der Nrn. 4.5, 4.8, 6.1, 6.2 und dem Tarifvertrag über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung sowie dem Tarifvertrag über Beihilfen in Krankheits- und Geburtsfällen ist die bei der Arbeitgeberin zurückgelegte ununterbrochene Beschäftigungs- und Ausbildungszeit.

Dies gilt ebenso für die Beschäftigungszeiten von Vorgängerkassen der Arbeitgeberin, die im Rahmen der Rechtsnachfolge als Beschäftigungszeiten der Arbeitgeberin gelten. Soweit Beschäftigungszeiten von Vorgängerkassen bereits anerkannt wurden, gelten diese ausschließlich im Rahmen ihrer Anerkennung als Beschäftigungszeit der Arbeitgeberin. Der Zeitraum der Beurlaubung gemäß Nr. 5.1 und 5.2 gilt nicht als Beschäftigungszeit im Sinne dieses Tarifvertrags.

- (2) Zeiten des Grundwehrdienstes, Zeiten des freiwilligen Wehrdienstes und der Wehrübungen, Zeiten des Zivildienstes, Zeiten des Bundesgrenzschutzdienstes sowie Zeiten des Zivilschutzdienstes werden, wenn und soweit die einschlägigen Gesetze das vorschreiben, als Beschäftigungszeit angerechnet. Die Anrechnung wird sechs Monate nach der Einstellung wirksam, wenn letztere im Anschluss an die vorgenannten Dienstzeiten erfolgt.
- (3) Beschäftigungszeiten bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einem Verband der gesetzlichen Krankenkassen werden auf die Beschäftigungszeit im Sinne der Nr. 4.5 sowie dem Tarifvertrag über Beihilfen in Krankheits- und Geburtsfällen angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss zustande gekommen ist. Auf Antrag, der innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu stellen ist, kann eine Anrechnung als Beschäftigungszeit auch auf andere der in Absatz 1 genannten Nummern erfolgen.
- (4) Andere Beschäftigungszeiten können auf Antrag, der innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Beifügung der erforderlichen Nachweise zu stellen ist, als Beschäftigungszeit im Sinne einzelner der in Absatz 1 genannten Nummern erfolgen.
- (5) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung richtet sich ausschließlich nach der bei der Arbeitgeberin zurückgelegten ununterbrochenen Beschäftigungs- und Ausbildungszeit; bereits vorgenommene Anrechnungen werden insoweit unwirksam.“

...

4.2. Gehalt

- (1) Beschäftigte erhalten ein monatliches Gehalt gemäß Anlage 1. ...

...

...

4.8. Jubiläumszuwendung

Beschäftigte erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

25 Jahren
40 Jahren und
45 Jahren

eine Jubiläumszuwendung in Höhe des Gehalts für den Monat, in den das Jubiläum fällt. Die Zahlung erfolgt am Gehaltszahlungstermin im Jubiläumsmonat.

...

5 Beurlaubung

5.1 Beurlaubung aus betrieblichen Gründen bis zum Versicherungs- oder Versorgungsfall

- (1) Stellt der Arbeitgeber fest, dass unkündbare Beschäftigte, die das 59. Lebensjahr vollendet haben, dauernd außerstande sind, die obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen, und können andere ihrer Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeiten nicht übertragen werden, kann der Arbeitgeber die Beschäftigten nach Anhörung unter Mitwirkung der Personalvertretung und bei Einhaltung einer Auslaufrfrist von einem Jahr bis zum Eintritt des Versorgungsfalls beurlauben.

...

- (4) Bei einer Beurlaubung nach den Absätzen 1 bis 3 wird ein Übergangsgeld oder Gesamtruhesgeld gemäß Tarifvertrag über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (TV AltV) gewährt. ...

...

5.2 Beurlaubung aus persönlichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalls

- (1) Mit Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet und eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erworben haben, kann auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten im gegenseitigen Einvernehmen eine Beurlaubung und ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles vereinbart werden. In dem Zeitraum der Beurlaubung ruhen alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis endet am Vortage des Beginns einer Rente wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters.

...

- (2) Leistungen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Tarifvertrag zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung erhalten Beschäftigte in einem solchen Fall ab dem Tag des Renteneintritts mit der Maßgabe, dass der Zeitraum der Beurlaubung bei Anwendung des Tarifvertrages zur betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung keinerlei Berücksichtigung findet.

...

6.3 Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Abfindungsansprüchen

- (1) Haben Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Abfindung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Dienstvereinbarung, können sie von der Arbeitgeberin verlangen, dass diese statt der Zahlung der Abfindung das Arbeitsverhältnis unter Freistellung von der Arbeitspflicht über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus fortführt. Während dieser Fortführung des Arbeitsverhältnisses besteht auf Seiten der Beschäftigten allein ein monatlicher Anspruch auf Bezüge in Höhe des vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt maßgeblichen Gehalts nach Nr. 4.2 bzw. einschließlich der persönlichen Zulagen nach Nr. 4.1 Absatz 2 und dem Tarifvertrag über die Eingruppierung. Bei einer Beendigung gemäß Absatz 2 im Laufe eines Kalendermonats besteht entsprechend der Restdauer des Arbeitsverhältnisses in diesem Kalendermonat ein anteiliger Anspruch auf Bezüge. Durch die Fortführung entstehende Urlaubsansprüche sind auf den Fortführungszeitraum anzurechnen.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitgeberin für die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von ihr zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung insgesamt einen Betrag aufgewendet hat, der der zu zahlenden Abfindung entsprochen hätte.

...“

Am 04.12./18.12.2014 schlossen die Parteien einen Aufhebungsvertrag, in dem sie vereinbarten:

- „1. Zwischen der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmerin besteht Einvernehmen darüber, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen aus betrieblichen Gründen grundsätzlich mit Ablauf des 31.12.2014 endet.
2. Die Arbeitnehmerin erhält für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von 85.157,44 Euro brutto entsprechend Nr. 4.1 Abs. 2 und 3 des Tarifvertrags zur Begleitung des Projekts „aufbruch“.
3. Gemäß Nr. 6.3 Manteltarifvertrag begehrt die Arbeitnehmerin statt Auszahlung der unter Punkt 2 vereinbarten Abfindung die Fortführung des

...

Arbeitsverhältnisses über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus. Das Arbeitsverhältnis endet deshalb spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitgeberin für die Weiterzahlung der Bezüge einschließlich der von ihr zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung sowie Beiträgen oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung insgesamt einen Betrag aufgewendet hat, der der zu zahlenden Abfindung entsprochen hätte. Dies ist der 31.05.2018. Bis zum Beendigungszeitpunkt wird die Arbeitnehmerin unter Anrechnung der bereits entstandenen bzw. noch entstehenden Urlaubsansprüche von der Arbeitsleistung freigestellt.

...“

Der TV „aufbruch“ hatte u.a. folgende Regelungen enthalten:

„4.1. Aufhebungsvertrag

...

(2) Abfindung

- a) Die Abfindung beträgt ab einer tatsächlichen ununterbrochenen Beschäftigungszeit von zwei Jahren ein Bruttomonatsgehalt je Beschäftigungsjahr. Die Abfindung erhöht sich mit jedem weiteren tatsächlichen Beschäftigungsjahr um ein Bruttomonatsgehalt auf bis zu 24 Bruttomonatsgehälter.

...

(3) Erhöhung der Abfindung

- a) Zur Steigerung der Freiwilligkeit und zur Beschleunigung der Annahme von Angeboten kann die Arbeitgeberin eine Freistellung für die Dauer der Kündigungsfrist oder bei frühzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses Beschäftigten eine teilweise oder vollständige Auszahlung der Bruttomonatsgehälter nach Nr. 4.2 Absatz 1 MTV einschließlich ruhegehaltstfähiger Zulagen für die Dauer der Kündigungsfrist als Einmalzahlung anbieten.

...“

Die Höhe der Abfindung der Klägerin ergab sich gemäß Nr. 4 Absätze 2 und 3 TV „aufbruch“ und zwar in Höhe von 22 Bruttomonatsgehältern nach Nr. 4 Abs. 2 TV „aufbruch“ und in Höhe von weiteren 18 Bruttomonatsgehältern nach Nr. 4 Abs. 3 TV „aufbruch“ für die Verkürzung der Kündigungsfrist aufgrund der vorzeitigen Beendigung. Bis zum Ablauf des 31.12.2014 hatte die Beklagte das monatliche Bruttogehalt der Klägerin gemäß § 12 Abs. 2 Teil 3 TV AltV auf 98,59 % gekürzt und zwar ausweislich der Entgeltabrechnung für den Monat Dezember 2014 von zuletzt 1.742,05 Euro brutto um 24,56 Euro brutto auf 1.717,49 Euro brutto. Ab Januar 2015 bildete die Beklagte

...

keine weiteren Pensionsrückstellungen im Hinblick auf die der Klägerin künftig zu zahlende Betriebsrente. Dementsprechend unterblieb ab diesem Zeitpunkt die Gehaltskürzung auf 98,59 %.

Mit Schreiben vom 20.01.2015 erläuterte die Beklagte der Klägerin die künftige Entgeltabrechnung wie folgt:

„Sehr geehrte Frau B.,

nach der mit Ihnen am 18.12.2014 getroffenen Vereinbarung endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf des 31.12.2014, wird jedoch für die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.05.2018 fortgeführt. Als Anlage erhalten Sie die Entgeltabrechnung für Januar 2015 sowie einige Informationen:

Während der Fortführung des Arbeitsverhältnisses besteht allein ein monatlicher Anspruch auf das bisherige Gehalt nach Nr. 4.2 des Manteltarifvertrages. Dieses Gehalt wird in unveränderter Höhe, ohne Sonderzahlungen, bis zum Ende der Freistellung gezahlt und ist steuer- und beitragspflichtig. Die Versteuerung werden wir als Hauptarbeitgeber nach der uns bekannten Lohnsteuerklasse vornehmen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden wie bisher einbehalten und zusammen mit den Arbeitgeberanteilen abführen. Eine Änderung ergibt sich jedoch in der Krankenversicherung, mit Beginn der Freistellung ist der ermäßigte Betrag maßgebend. Das bedeutet, dass Sie während der Freistellung keinen Anspruch auf Krankengeld haben. Eine ggf. bestehende Arbeitsunfähigkeit müssen Sie uns nicht mitteilen. Das vereinbarte Gehalt wird weitergezahlt.

Die Überweisung der vermögenswirksamen Leistungen wurde beendet. Die Gehaltsabrechnung und Gehaltszahlung erfolgt wie bisher monatlich. Eine Entgeltabrechnung wird nicht monatlich versandt, sondern nur bei Änderung der gesetzlichen Abzüge.

Mit dem grundsätzlichen Ablauf des Arbeitsverhältnisses endet auch die Zusatzversorgungspflicht. Die unverfallbaren Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung werden zum 31.12.2014 ermittelt und Ihnen durch das Team Betriebliche Altersversorgung gesondert bestätigt.

...“

Mit Schreiben vom 10.03.2015 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Auskunft zu Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung, in der ihr bestätigt wurde, dass sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1b BetrAVG erfülle. In einem beigefügten Berechnungsbogen wurde als Betriebszugehörigkeit der Klägerin der Zeitraum vom 01.01.1992 bis 31.12.2014 angegeben. Das ruhegehaltfähige Bruttogehalt betrug 3.232,00 Euro. Bezogen auf die genannte Beschäftigungszeit betrug der Teilzeitquotient für die Klägerin 58,2500 v.H..

Seit dem 01.01.2020 bezog die Klägerin eine gesetzliche Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Die Beklagte zahlte ihr im Hinblick auf einen in den Monaten Januar und Februar 2020 erzielten Verdienst ab dem 01.03.2020 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 146,04 Euro brutto. Sie berücksichtigte dabei nur die Zeit vom 01.01.1992 bis 31.12.2014 als Beschäftigungszeit. Mit Schreiben vom 20.04.2021 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine höhere monatliche Betriebsrente geltend, welche die Zeit vom 01.01.2015 bis 31.05.2018 berücksichtigte. Diese Forderung lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 05.05.2021 ab.

Die Klägerin hat gemeint, dass die Beschäftigungszeit, welche für die Berechnung ihrer Leistungen nach dem TV AltV zugrunde zu legen sei, auch den Zeitraum des über den 31.12.2014 hinaus fortgeführten Arbeitsverhältnisses bis zum 31.05.2018 umfasse. Dies belege bereits Nr. 1.7 MTV, der Beschäftigungszeit synonym mit Arbeitsverhältnis gebrauche. Es läge auch keine Beurlaubung gemäß Nr. 5 MTV vor. Das dem entgegenstehende und nachvollziehbare Interesse der Beklagten habe in den tarifvertraglichen Vorschriften keinen Niederschlag gefunden. Nr. 6.3. MTV regle nur die Höhe der Bezüge während der Freistellung und modifiziere ihre Versorgungszusage nach dem TV AltV nicht. Hinzu komme, dass Nr. 2 Abs. 3 Teil 3 TV AltV für die ihr zustehende unverfallbare Anwartschaft auf das BetrAVG verweise. Auf etwaige andere Verlautbarungen seitens der Beklagten komme es nicht an, weil diese aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung nicht vom TV AltV zu ihren Ungunsten abweichen dürfe. Die Klägerin hat gemeint, dass ihr auf dieser Grundlage eine monatliche Betriebsrente von 167,79 Euro brutto zustehe.

Die Klägerin hat zuletzt nach teilweiser Rücknahme der Klage für die Monate Januar und Februar 2020 beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 333,76 Euro brutto Ruhegeldifferenz für die Monate März 2020 bis Juni 2021 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 07.08.2021 zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab Juli 2021 ein Ruhegeld nach dem Tarifvertrag vom 16.12.2011 über die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder nach einer diesen Tarifvertrag ersetzenden Regelung in Höhe von monatlich 167,79 Euro brutto zu zahlen und das Ruhegeld, jeweils zum 01. Juli eines Kalenderjahres beginnend mit dem 01. Juli 2022 um 1 v.H. zu erhöhen, es sei denn, die gesetzliche Rentenversicherung verringert den aktuellen Rentenwert für das entsprechende Kalenderjahr.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, dass der Zeitraum ab 01.01.2015 keine Beschäftigungszeit der Klägerin darstelle, weil das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2014 geendet habe. Die Höhe der Abfindung werde nach den hierfür maßgebenden tarifvertraglichen Vorschriften bezogen auf dieses Beendigungsdatum berechnet. Mit der Anwendung der Regelung der Ziff. 6.3 MTV, die gerade eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraussetze, werde ein neues Vertragsverhältnis eigener Art begründet, weil Voraussetzung für die Abfindung die vorherige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei. Mit der Regelung, dass in diesem Vertragsverhältnis *allein* ein monatlicher Anspruch auf Bezüge in Höhe des letzten Gehalts bestehe, würden alle weitergehenden Ansprüche ausgeschlossen. Die Formulierung weiche von der sonst im MTV üblichen Formulierung ab, wonach die Beschäftigten z.B. ihr Gehalt oder die Krankenbezüge „erhalten“. Dieses Verständnis entspreche dem Sinn und Zweck der Regelung, den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, sich eine Abfindung ratierlich auszahlen zu lassen, ohne dass die Arbeitgeberin hierfür höhere Kosten aufwenden müsste. Es solle immer bei der ermittelten Abfindungshöhe bleiben, unabhängig von der gewählten Auszahlungsmethode. Demzufolge entstünden durch die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses keine weiteren Ruhegeldansprüche. So werde die Regelung im Unternehmen ständig gelebt, was sich z.B. aus dem internen Merkblatt für Personalsachbearbeiter ergebe. Aus Nr. 6.3 Abs. 2 MTV ergebe sich nichts anderes. Die dort genannte Zusatzversorgung betreffe nicht die der Klägerin zugesagte unmittelbare Versorgungszusage. Aber selbst wenn der Argumentation der Klägerin zu folgen sei, ergebe sich der Anspruch nicht in der von ihr geltend gemachten Höhe. Dann sei der Teilzeitquotient in 57,69 v.H. zu ändern, was allenfalls zu einem Anspruch in Höhe von 166,13 Euro brutto monatlich führe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 01.02.2022 teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von insgesamt 321,44 Euro rückständiger Betriebsrente für die Monate März 2020 bis Juni 2021 verurteilt und festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem Monat Juli 2021 eine Betriebsrente von monatlich 166,13 Euro zu zahlen. Sie hat dabei die von der Beklagten hilfsweise vorgetragene Betriebsrentenberechnung unter Einschluss der Monate Januar 2015 bis Mai 2018 zu Grunde gelegt. Die weitergehende Klage hat das Arbeitsgericht, die begehrte 1%ige Erhöhung eingeschlossen, abgewiesen. Gegen das ihr am 25.02.2022 zugestellte Urteil hat nur die Beklagte am 10.03.2022 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.05.2022 - am 09.05.2022 begründet.

Die Beklagte meint, dass der Klägerin die ihr vom Arbeitsgericht zugesprochene höhere Betriebsrente nicht zustehe. Dies ergebe eine Auslegung der maßgeblichen tariflichen Vorschriften. Mit der Verwendung des Wortes „allein“ in Nr. 6.3. Abs. 1 MTV werde zum Ausdruck gebracht, dass darüber, d.h. das Gehalt gemäß Nr. 4.2 MTV und die genannte persönliche Zulage, hinausgehende Ansprüche ausgeschlossen seien. Eine Kostentragung für das von ihr, der Beklagten, finanzierte Ruhegeld finde sich nicht. Nr. 6.3. Abs. 2 MTV und das Wort „allein“ belegten, dass sie nur die Kosten der Abfindung tragen solle. Da der TV AltV für die Berechnung der Beschäftigungszeit

keine Definition enthalte, sondern auf den MTV verweise, sei die Wertung der Nr. 6.3 MTV auch für die Berechnung der Altersversorgung der Klägerin zu berücksichtigen. Außerdem seien für den Zeitraum des Nr. 6.3. MTV zu Recht und nicht etwa pflichtwidrig keine Abzüge gemäß § 12 Abs. 2 Teil 3 TV AltV vorgenommen worden. Erhalte die Klägerin für diesen Teil nunmehr eine betriebliche Altersversorgung nach dem TV AltV, werde sie finanziell besser gestellt. Dies sei mit dem Zweck der Nr. 6.3 MTV nicht vereinbar, der dem Willen der Tarifvertragsparteien entspreche. Da der Wortlaut der tariflichen Bestimmungen nicht eindeutig sei, sei auf den Willen der Tarifvertragsparteien abzustellen. Das von ihr gefundene Auslegungsergebnis entspreche Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 4 Teil 3 TV AltV und Nr. 1.7 Abs. 1 MTV, wonach Beurlaubungen von der Beschäftigungszeit ausgenommen seien. Die hier in Rede stehende Situation der formellen Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Abfindungsanspruch sei mit einer Beurlaubung durchaus vergleichbar.

Die Beklagte beantragt,

unter teilweiser Abänderung des am 01.02.2022 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Wuppertal - 2 Ca 1523/21 - die Klage vollständig abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Zutreffend habe das Arbeitsgericht erkannt, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses, wie hier vereinbart und tariflich vorgesehen, dessen Beendigung ausschließe. Und gemäß Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 4 Teil 3 TV AltV sei für die betriebliche Altersversorgung die gesamte, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegte Beschäftigungszeit maßgeblich. Es bestünden auch keine Anhaltspunkte, dass bei der Umwandlung der Abfindung in Bezüge die betriebliche Altersversorgung mit geregelt und der Zeitraum nicht als Beschäftigungszeit gelte. Nr. 6.3 MTV regle zudem nicht die gemäß dem TV AltV zugesagte Betriebsrente. Es würden lediglich Regelungen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses getroffen. Nur darauf beziehe sich das Wort „allein“. Das fortgeführte Arbeitsverhältnis sei aber von dem Rechtsverhältnis der Klägerin als Betriebsrentnerin zu unterscheiden. Aus Nr. 6.3 Abs. 2 MTV folge nichts anderes. Daraus ergebe sich nur die Dauer des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses. Das Betriebsrentenverhältnis werde nicht geregelt. Diesem Ergebnis stehe die unterbliebene Kürzung des Gehalts auf 98,59 % nicht entgegen. Dieser falle in den Anwendungsbereich der Beklagten. Wenn diese den Abzug pflichtwidrig unterlasse, könne sie dies nicht zur Stützung ihrer Rechtsposition heranziehen.

Auf den angeblichen Willen der Tarifvertragsparteien komme es nicht an, weil dieser nur bei eindeutigem Wortlaut mit zu berücksichtigen sei. Der Wortlaut sei mit dem Arbeitsgericht zutreffend angenommenen Verständnis eindeutig. Die Argumentation der

Beklagten sei auch widersprüchlich, weil die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gemäß Nr. 6.3 MTV den Eintritt in die Beschäftigungslosigkeit hinauszögere. Die Freistellung sei auch nicht mit einer Beurlaubung gleichzusetzen. Die Anrechnung von Wehr- und Zivildienst auf Beschäftigungszeiten in Nr. 1.7 Abs. 2 MTV folge lediglich gesetzlichen Verpflichtungen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet, weil die zulässigen Klageanträge der Klägerin, soweit sie Gegenstand des Berufungsverfahrens sind, zulässig aber unbegründet sind.

I. Die Klageanträge sind zulässig. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag zu 2..

1. Der Feststellungsantrag zu 2. bedarf der Auslegung. Er bezieht sich seinem Wortlaut nach auf die Feststellung einer monatlichen Zahlungsverpflichtung ab Juli 2021 in Höhe von 167,79 Euro brutto, von der das Arbeitsgericht monatlich 166,13 Euro brutto zugesprochen hat. Bereits die Auslegung des Klageantrags ergibt, dass es nur um die Feststellung desjenigen Betrags geht, der monatlich 146,04 Euro übersteigt. In dieser Höhe bezahlt die Beklagte der Klägerin unstreitig eine Betriebsrente. Insoweit besteht zwischen den Parteien kein Streit. Außerdem ist die Feststellungsklage letztlich nur die Fortsetzung des Zahlungsantrags zu 1., der sich alleine auf die Differenzen der davor liegenden Monate bezieht. So hat das Arbeitsgericht den Feststellungsantrag verstanden, was die Wertfestsetzung in Ziffer 5 des Urteils belegt. Dort ist als Wert 783,00 Euro angegeben. Dieser Wert ergibt sich als das 36fache der Differenz von 167,79 Euro und 146,04 Euro. Dies ist zwar unzutreffend, weil für den Wert des Beschwerdegegenstandes die Vorschrift des § 9 ZPO (BAG 23.02.2016 - 3 AZR 230/14, juris Rn. 12) und nicht § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG maßgeblich ist. Dies ändert aber nichts daran, dass aus der Wertfestsetzung klar wird, dass mit dem Feststellungsantrag nur eine Entscheidung über den sog. Spitzenbetrag begehrt und getroffen wurde. Gegenstand des Feststellungsantrags ist mithin im Berufungsrechtszug nur noch die Differenz von 146,04 Euro brutto zu 166,13 Euro brutto, d.h. von monatlich 20,09 Euro, nachdem die Klägerin keine Berufung eingelegt hat. Auf dieses Antragsverständnis hat die Kammer die Parteien im Termin hingewiesen.

2. Der Feststellungsantrag ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Das danach erforderliche Feststellungsinteresse entfällt nicht, weil die Klägerin auch gemäß § 257 ff. ZPO Leistungsklage hätte erheben können. Zwischen den Klagen gemäß § 256 Abs.

1 ZPO und § 257 ff. ZPO hat die Klägerin ein Wahlrecht (BAG 12.11.2013 - 3 AZR 274/12, juris Rn. 21; BAG 03.06.2020 - 3 AZR 730/19, juris Rn. 39). Sie ist außerdem nicht gehalten, für die im Laufe des Verfahrens rückständig werdenden Forderungen den Feststellungsantrag auf eine teilweise Leistungsklage umzustellen (BAG 12.03.2019 - 1 AZR 307/17, juris Rn. 18).

II. Der Zahlungsantrag als auch der Feststellungsantrag sind auch in dem Umfang, in dem das Arbeitsgericht ihnen entsprochen hat (20,09 Euro brutto x 16 = 321,44 Euro für die Monate März 2020 bis Juni 2021 als Zahlung und monatlich 20,09 Euro mehr als Feststellung ab Juli 2021), unbegründet. Die Klägerin kann von der Beklagten ab dem Monat März 2020 gemäß Nr. 2 Abs. 3 UAbs. 1 und 3 i.V.m. Nr. 3 Abs. 1 Teil 3 TV AltV, der aufgrund beiderseitiger Tarfbindung zur Anwendung kommt, nur eine monatliche Betriebsrente von 146,04 Euro brutto verlangen. Der mit dem Berufungsverfahren noch geltend gemachte höhere Zahlungsbetrag von monatlich 20,09 Euro brutto steht der Klägerin nicht zu. Die Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.05.2018 ist keine ruhegehaltstfähige Beschäftigungszeit i.S.v. Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 1 bis 4 Teil 3 TV AltV. Dies ergibt die Auslegung der tariflichen Regelungen des TV AltV i.V.m. dem MTV. Die Tarifvertragsparteien sind zu einer solchen Regelung auch unter Berücksichtigung der Vorschriften des BetrAVG befugt. Auf dieser Grundlage ergibt sich eine monatliche Betriebsrente von 146,04 Euro brutto.

1. Die Auslegung ergibt, dass die Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.05.2018 keine ruhegehaltstfähige Beschäftigungszeit i.S.v. Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 1 bis 4 Teil 3 TV AltV ist.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt dabei den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 13.07.2021 - 3 AZR 363/20, juris Rn. 23). Auch die Frage, welche Beschäftigungszeiten bei einer tariflichen Versorgungszusage zu Grunde zu legen, d.h. ruhegehaltstfähig sind, ist nach diesen Grundsätzen durch Auslegung zu bestimmen (BAG 19.05.2016 - 3 AZR 6/15, juris Rn. 12).

b) Ausgangspunkt ist zunächst der Wortlaut der tariflichen Bestimmungen. Richtig ist, dass gemäß Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Teil 3 TV AltV das Ruhegeld mit dem in dieser Bestimmung - für den Besitzstand mit dem in Nr. 15 Abs. 1 Teil 3 TV AltV - genannten Faktor für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit gezahlt wird. Die tarifliche Regelung zur Altersversorgung in Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 3 TV AltV definiert die Dauer der Beschäftigungszeit dahingehend, dass diese sich aus zwei Aspekten ergibt. Dies ist zum einen die bei der Barmer GEK ununterbrochen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegte Beschäftigungszeit. Hinzu kommen die gemäß Nr. 1.7 MTV auf die betriebliche Altersversorgung angerechneten Zeiten. Richtig ist, dass dann, wenn von der Möglichkeit gemäß Nr. 6.3. MTV Gebrauch gemacht wird, das Arbeitsverhältnis nicht erst am formellen ursprünglichen Termin (hier: 31.12.2014), sondern erst mit dem Ende des gemäß Nr. 6.3. MTV verlängerten Zeitraums (hier: 31.05.2018) endet. Dies folgt daraus - wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat -, dass das Arbeitsverhältnis gemäß Nr. 6.3. Abs. 1 MTV über den vorgesehenen Zeitraum hinaus *fortgeführt* wird. Es wird nicht im Anschluss an das bisherige beendete Arbeitsverhältnis ein solches neu begründet, sondern das bisherige Arbeitsverhältnis wird fortgesetzt oder verlängert. Damit ist allerdings noch nichts darüber ausgesagt, ob die Beschäftigungszeiten dieses fortgeführten Arbeitsverhältnisses für die hier maßgebliche Betriebsrente als ruhegehaltstfähige Zeiten zu Grunde zu legen sind. So enthält bereits die in Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 3 Teil 3 AltV in Bezug genommene Anrechnungsregel in Nr. 1.7. MTV nicht nur positive, sondern auch negative Anrechnungstatbestände. Genannt sind in Nr. 1.7 Abs. 1 UAbs. 2 Satz 3 MTV z.B. die Beurlaubungen gemäß Nrn. 5.1 und 5.2 MTV. Während dieser Zeit besteht das Arbeitsverhältnis. Gleichwohl gelten sie nicht als Beschäftigungszeit im Sinne des MTV. Dabei bleibt der MTV jedoch nicht stehen. Er trifft an anderer Stelle spezielle Regelungen zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung nach dem TV AltV. So regelt z.B. Nr. 5.2 Abs. 2 MTV ausdrücklich, dass im Falle dieser Beurlaubung ab dem 55. Lebensjahr die Maßgabe gilt, dass der Zeitraum der Beurlaubung bei Anwendung des TV AltV außer Betracht bleibt. Dies alles belegt, dass die Tarifvertragsparteien auch an anderer Stelle im MTV spezifische Vorschriften zur Altersversorgung nach dem TV AltV im Zusammenhang mit dem dortigen Regelungskomplex getroffen haben. Dem steht Nr. 1.7 Abs. 5 MTV nicht entgegen, wonach die Dauer der Betriebszugehörigkeit nach dem BetrAVG sich ausschließlich nach der Beschäftigungszeit bei der Arbeitgeberin richtet. Damit werden nicht etwa sämtliche Zeiten, d.h. z.B. auch solche der Beurlaubung, als ruhegehaltstfähig definiert. Vielmehr geht es darum, Anrechnungen von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern (z.B. Nr. 1.7 Abs. 3 und 4) für die betriebliche Altersversorgung nicht wirksam werden zu lassen. Darum geht es hier nicht. Das Gericht geht auch nicht davon aus, dass die Regelungen zu einer Beurlaubung hier analog anzuwenden sind. Es handelt sich bei der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses gemäß Nr. 6.3. MTV nicht um eine Beurlaubung.

Vielmehr ist die erkennende Kammer der Überzeugung, dass sich aus dem Regelungsgehalt des Nr. 6.3 MTV ebenso wie z.B. aus Nr. 5.2 Abs. 2 MTV ergibt, dass die zusätzliche Beschäftigungszeit auf der Grundlage des Nr. 6.3 MTV über den vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus keine Beschäftigungszeit i.S.d. TV AltV für die

hier maßgebliche arbeitgeberfinanzierte Zusage ist. Dies ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift, was ausreichend in deren Wortlaut Anklang gefunden hat. Nr. 6.3 Abs. 1 MTV setzt zunächst die eigentlich vorgesehene Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den daraus folgenden (*hier: TV „aufbruch“*) Abfindungsanspruch voraus. Die in Nr. 6.3 MTV vorgesehene Gestaltungsmöglichkeit soll daran wertmäßig nichts ändern, sondern tritt an die Stelle der Abfindung. Die Beschäftigte kann die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei Freistellung „statt der Zahlung der Abfindung“ verlangen. Bereits daraus wird deutlich, dass es sich um ein bloßes Ersetzen der ursprünglichen Abfindungslösung handelt. Richtig ist, dass die dann in Nr. 6.3 Abs. 1 MTV getroffene Regelung die Leistungen während der Fortführung des Arbeitsverhältnisses betrifft. Darauf bezieht sich das Wort „*allein*“. Während dieser Zeit sind alleine das Gehalt gemäß Nr. 4.1 Abs. 2 MTV einschließlich der persönlichen Zulage zu zahlen. Wenn während dieser Zeit aber alleine diese beiden Komponenten zu zahlen sind, dann wird während dieser Zeit z.B. auch keine Jubiläumzuwendung gezahlt. Diese knüpft an eine einzige Voraussetzung an, nämlich das Erreichen einer bestimmten Beschäftigungszeit. Wird diese während der Zeit der Fortführung gemäß Nr. 6.3 Abs. 1 MTV erreicht, ergibt sich kein Anspruch auf eine Jubiläumzuwendung, weil in dieser Zeit alleine die dort genannten Zahlungen des Gehalts und der Zulage erfolgen. Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien gerade nicht davon ausgehen, dass die Zeit der Fortführung gemäß Nr. 6.3 MTV Beschäftigungszeit im tariflichen Sinne ist. Dafür spricht auch, dass die Tarifvertragsparteien auf das Gehalt gemäß Nr. 4.2 MTV abstellen. Wenn weiter eine Altersversorgung gemäß Teil 3 TV AltV gewollt gewesen wäre, hätte es nahe gelegen, dass auf das Gehalt gemäß Nr. 4.2 MTV i.V.m. mit der Kürzung gemäß Nr. 12 Abs. 2 Teil 3 TV AltV Bezug genommen worden wäre. Denn gemäß Nr. 12 Abs. 2 Satz 2 Teil 3 TV AltV bleibt die Kürzung außer Betracht, wenn das Gehalt an anderer Stelle im MTV als Bemessungsgrundlage dient. Daraus, dass in Nr. 6.3 MTV für die Höhe auf dasjenige Gehalt vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt abgestellt wird, lässt sich dies nicht ableiten. Diese Regelung hat ihren Grund darin, dass in dem Fortführungszeitraum keine Arbeitsleistung erbracht wird und deshalb der Bezugspunkt für die Eingruppierung fehlt. Ein Verweis auf die Kürzung in Nr. 12 Abs. 2 Teil 3 TV AltV ist dies nicht.

Aus Nr. 6.3 Abs. 2 MTV wird zudem deutlich, dass die Tarifvertragsparteien die Frage der betrieblichen Altersversorgung durchaus gesehen haben. Die Regelung betrifft die Berechnung der Länge der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Bereits der Berechnungsmodus stellt sicher, dass die Fortführung für die Beklagte kostenneutral erfolgen soll. Für die Berechnung der Dauer werden nämlich auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung herangezogen als auch Beiträge oder Umlagen zu einer Zusatzversorgungseinrichtung. Besteht die betriebliche Altersversorgung über eine Zusatzversorgungseinrichtung, wie z.B. gemäß Nr. 2 Teil 5 TV AltV, dann richtet sich diese nach der jeweiligen Satzung. Dies kann dazu führen, dass dann ebenso wie Sozialversicherungsbeiträge weiterhin Zusatzversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Diese werden aber ebenfalls in die Gesamtberechnung gemäß Nr. 6.3 Abs. 2 MTV für die Dauer der Fortführung des Arbeitsverhältnisses eingestellt. Wirtschaftlich trägt die Zu-

satzversorgung ebenso wie gemäß Nr. 6.3 Abs. 2 MTV den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung die Beschäftigte. Dies belegt, dass auch im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung die Fortführung gemäß Nr. 6.3. MTV für die Beklagte kostenneutral bleiben soll. Denn eigentlich trägt die Beklagte die Zusatzversicherungsbeiträge gemäß Nr. 2 Abs. 2 Teil 5 TV AltV. Und auch hier wird in Nr. 6.3 MTV nicht auf die eigentlich vorgesehene Kürzung gemäß Nr. 2 Abs. 3 Teil 5 TV AltV des Bruttogehalts auf 97,67 v.H. Bezug genommen. Aus alledem wird deutlich, dass ausgenommen die Leistungen in Nr. 6.3 Abs. 1 MTV während der Zeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses keine weiteren arbeitgeberfinanzierten Leistungen erdient werden sollen. Es geht alleine darum, die Abfindung rechnerisch in Form von Gehalt gemäß Nr. 4.2 MTV mit Zulage auszuzahlen und dabei die weiteren Kosten auf Arbeitgeberseite für die Bestimmung der Dauer der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Wenn zudem die Kürzung des Gehalts z.B. gemäß Nr. 12 Abs. 2 Teil 3 TV AltV in Nr. 6.3 Abs. 1 MTV nicht angesprochen ist, bleibt das System folgerichtig, weil diese Frage bei der Dauer der Fortführung gemäß Nr. 6.2 Abs. 2 MTV dann keine Rolle spielt. Wäre das Gehalt i.S.v. Nr. 4.2 MTV gemäß Nr. 6.3. Abs. 1 MTV auf den Prozentsatz von 98,59 v.H. gemäß Nr. 12 Abs. 2 Teil 3 AltV gekürzt, dann hätte es nahe gelegen, in Nr. 6.3 Abs. 2 MTV zu regeln, wie sich dies bei der Berechnung für die Dauer der Fortführung des Arbeitsverhältnisses auswirkt. Auch dies ist nicht geschehen. Insgesamt ergibt sich zur Überzeugung der Kammer, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gemäß Nr. 6.3. MTV lediglich kostenneutral an die Stelle der Abfindung tritt und keine weiteren arbeitgeberfinanzierten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß Teil 3 TV AltV begründet.

2. Dieses Verständnis der tariflichen Normen verstößt weder gegen § 3 BetrAVG noch gegen §§ 1 b, 2 BetrAVG. Zwar ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31.12.2014 hinaus bis zum 31.05.2018 durch den Aufhebungsvertrag der Parteien vom 04.12./18.12.2014 erfolgt. Die Parteien haben dabei indes keine eigenständige Regelung getroffen, sondern nur von der tarifvertraglich in Nr. 6.3 MTV vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Diese durften die Tarifvertragsparteien der Klägerin und der Beklagten eröffnen.

a) Gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG a.F. (ab dem 01.01.2018 § 19 Abs. 1 BetrAVG) dürfen die Tarifvertragsparteien sowohl von § 3 BetrAVG als auch von § 2 BetrAVG abweichen. Hingegen ist § 1b BetrAVG nicht tarifdispositiv. Da die Vorschrift, welche die Unverfallbarkeit von Betriebsrenten im Grundsatz festlegt, von § 17 Abs. 3 BetrAVG a.F. nicht erfasst wird, können die Tarifvertragsparteien daher den Wert der unverfallbaren Anwartschaft nicht in beliebiger Weise schmälern (BVerfG 15.07.1998 - 1 BvR 1554/89 u.a., juris Rn. 85). Dies soll auch im Zusammenhang mit § 3 BetrAVG gelten (Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 8. Aufl. 2022, § 19 Rn. 20). Im Hinblick darauf, dass § 2 BetrAVG wiederum tarifdispositiv ist und der Tarifvorrang die Einführung anderer Berechnungsmodalitäten erlaubt (BAG 24.07.2001 - 3 AZR 681/00, juris Rn. 58), ist fraglich, in welchem Umfang dies gilt. Teilweise wird insoweit vertreten, dass die Anwartschaft als solche wertmäßig aufrechtzuerhalten ist. Nur dann sei der vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer frei, ob er den Betrieb verlässt oder nicht (Rolfs

a.a.O. § 19 Rn. 15). Teilweise wird als Kompromiss zwischen dem Extrem des Aushöhlens des § 1b BetrAVG und dem Recht auf eine geringere Bemessung gemäß § 2 BetrAVG a.F. (jetzt §§ 2, 2a BetrAVG) vorgeschlagen, dass es genüge, wenn wenigstens die Hälfte der nach den gesetzlichen Vorschriften vorgesehenen Anwartschaften verbliebe (Höfer in Höfer/de Groot/Küpper/Reich, Betriebsrentenrecht, Stand Mai 2022, § 19 BetrAVG Rn. 12).

b) Die Tarifvertragsparteien haben sich innerhalb der Vorgaben des § 17 Abs. 3 BetrAVG a.F. gehalten. Richtig ist, dass eingewandt werden könnte, dass die Klägerin, welche vorzeitig ausgeschieden ist, keine wertmäßig § 1b Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 2 Abs. 1 BetrAVG entsprechende unverfallbare Anwartschaft erlangt, weil der Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 nicht als Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird. Darauf hat die Klägerin hingewiesen. Die Kammer ist der Ansicht, dass die Tarifvertragsparteien eine zulässige Abweichung von dem Berechnungsmodus des § 2 Abs. 1 BetrAVG vereinbart haben, indem nicht die volle Zeit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird. Der genannte Zeitraum soll - wie ausgeführt - keine weiteren arbeitgeberfinanzierten Leistungen begründen. Hier trägt auch nicht das Argument, dass die Klägerin nicht frei gewesen sei, den Betrieb der Beklagten zu verlassen oder nicht. Sie hat vielmehr die Beendigung zum 31.12.2014 vereinbart, woran sich ein tariflicher Abfindungsanspruch knüpfte. Sie hat dann die weitere Option der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses „statt der Zahlung der Abfindung“ verlangt. Dass sie in ihrer Wahlmöglichkeit beeinträchtigt wäre, wenn sie für diese Zeit nicht noch zusätzlich arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenansprüche erwirbt, ist nicht ersichtlich. Die Tarifvertragsparteien haben den Wert ihrer Anwartschaft nicht in beliebiger Weise geschmälert. Sie haben vielmehr geregelt, dass ihr die vorgesehenen tariflichen Leistungen bei dem Ausscheiden zukommen aber eben auch nicht mehr. Es liegt jedenfalls keine unverhältnismäßige Aushöhlung der unverfallbaren Anwartschaft der Klägerin vor. Dies genügt im konkreten Fall zur Überzeugung der Kammer, um keine Überschreitung des tariflichen Regelungsspielraums anzunehmen.

3. Es errechnet sich so eine monatliche Betriebsrente der Klägerin von 146,04 Euro brutto wie folgt:

Es ergibt sich für die Klägerin bis zum vollendeten 65. Lebensjahr eine mögliche Betriebsrente von 201,44 Euro brutto. 14 Jahre (01.01.1992 bis 31.12.2005) sind mit dem Prozentsatz von 0,40 v.H. (Nr. 15 Abs. 1 Teil 3 TV AltV) und weitere 15 Jahre (01.01.2006 bis 26.04.2021) mit dem Prozentsatz von 0,34 v.H. (Nr. 3 Abs. 1 UAbs. 1 Teil 3 TV AltV) hinterlegt. Dies ergibt 10,70 v.H. Das ruhegehaltsfähige Bruttogehalt betrug unstreitig 3.232,00 Euro. Der Teilzeitquotient (Nr. 5 Teil 3 TV AltV) betrug unstreitig 58,2500 v.H. $3.232,00 \text{ Euro brutto} \times 10,70 \text{ v.H.} \times 58,2500 = 201,44 \text{ Euro brutto}$. Aus der tatsächlichen Beschäftigungszeit vom 01.01.1992 bis zum 31.12.2014 und der möglichen Beschäftigungszeit vom 01.01.1992 bis 26.04.2021 ergibt sich ein zeitrafflicher Kürzungsfaktor von 0,78632. Es verbleibt eine monatliche Betriebsrente von 158,40 Euro brutto. Diese ist wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme gemäß Nr.

3 Abs. 1 UAbs. 2 Teil 3 TV AltV um 7,80 % zu kürzen. Daraus ergibt sich die monatliche Betriebsrente von 146,04 Euro brutto (158,40 Euro brutto - 12,36 Euro brutto).

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

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

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

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

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

eingelegt werden.

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

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. 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 Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

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

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

Dr. Gotthardt

Winkelkötter

Köhler