

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 15. April 2014  
- 3 AZR 288/12 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 23. September 2010  
- 25 Ca 170/10 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 17. Januar 2012  
- 4 Sa 87/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Berechnung eines betrieblichen Ruhe-  
gelds

Bestimmung:

BetrAVG § 1 Auslegung

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 288/12  
4 Sa 87/10  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. April 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. April 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schepers und Prof. Dr. Reiter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17. Januar 2012 - 4 Sa 87/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe mehrerer für das betriebliche Ruhegeld des Klägers maßgeblicher Berechnungsfaktoren. 1

Der im April 1951 geborene Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der H AG (im Folgenden: H AG), seit dem 1. Juli 1980, zuletzt als Personalreferent im Status eines AT-Angestellten, beschäftigt. Seit dem 1. Juli 2001 ist er als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 50 anerkannt. 2

Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags vom 24./28. November 2003 zum 1. Juli 2006. Der Aufhebungsvertrag lautet auszugsweise: 3

#### **„1. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses**

Unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist von 6 Monaten zum Quartalsende vereinbaren wir mit Ihnen die Aufhebung Ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum **01.07.2006**.

Dieser Vertrag regelt Rechte und Pflichten während der Übergangsphasen mit bzw. ohne Arbeitslosengeldbezug, d. h. bis zum Bezug von Sozialversicherungsrente.

#### **2. Betriebliche Leistungen**

Auf Basis der Betriebsvereinbarung ‚Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (55er-Regelung)‘, gültig ab 01.01.2003 (BV 2003.13), sowie der Bestimmungen der Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2002.04, gültig ab 01.03.2002), erhalten Sie Leistun-

gen seitens der H AG während der Übergangsphasen bis zum frühestmöglichen Bezug von Rente aus der Sozialversicherung.

Da das Arbeitsverhältnis aus dringenden betrieblichen Gründen auf Veranlassung der H AG beendet wird, erhalten Sie die Leistungen zum Ausgleich für die mit der Beendigung verbundenen Nachteile als Abfindung. Vorbehaltlich zukünftiger Änderungen ist die Abfindung derzeit im Rahmen von § 3 Nr. 9 EStG (teilweise) steuer- und abgabenfrei (§ 1 ArEV).

Leistungen in der Übergangsphase **mit** Bezug von Arbeitslosengeld:

Für jeden Monat, in dem Sie Arbeitslosengeld beziehen, wird die Abfindung als monatlicher Teilbetrag in Höhe von 31% Ihres ruhegeldfähigen Gehaltes gezahlt. Für angefangene Monate wird die Abfindung anteilig geleistet.

Leistungen in der Übergangsphase **ohne** Bezug von Arbeitslosengeld:

Für Monate, in denen Sie aus gesetzlichen Gründen kein Arbeitslosengeld beziehen bzw. auf Basis der BV 2003.13 auf den Bezug von Arbeitslosengeld verzichten, setzt sich die (ggf. anteilige) Abfindung zusammen aus:

- einem Vor-Ruhestandsgeld, das der Höhe Ihres nominellen Ruhegeldes entspricht, zzgl.
- einer Überbrückungszulage in Höhe der Differenz zwischen Vor-Ruhestandsgeld und Grenze der Gesamtversorgung (65 % des ruhegeldfähigen Gehaltes, bzw. 67,5 % bei vorliegender Schichtvoraussetzung).

...

**4. (Vorzeitiges) Ende der Übergangsphasen**

...

Die Übergangsphasen enden spätestens mit Ablauf des 30.04.2011, da Sie ab dem 01.05.2011 eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 237 SGB VI), eine Altersrente für Frauen (§ 237a SGB VI) bzw. wegen Schwerbehinderung (§ 236a SGB VI) beziehen können. Der Anspruch auf Leistungen der H AG gem. Ziff. 2 entfällt damit zum gleichen Termin.

Entsprechend den Sozialen Richtlinien erhalten Sie nach Ablauf der Übergangsphasen mit Beginn des Bezuges der Sozialversicherungsrente ein neu berechnetes H-Ruhegeld (Gesamtversorgungsbetrachtung).

...

## **7. Schlußbestimmungen**

Soweit vorstehend nichts anderes vereinbart ist, finden die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ‚Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (55er-Regelung)‘, gültig ab 01.01.2003 (BV 2003.13, als Anlage beigefügt) sowie die Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2002.04, gültig ab 01.03.2002), in ihrer jeweils gültigen Fassung ausdrücklich und ergänzend Anwendung.

...“

Die Betriebsvereinbarung Nr. 2003.13 über die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (55er-Regelung) (im Folgenden: BV 2003.13) bestimmt auszugsweise:

4

„...“

### **2. Voraussetzungen**

#### **2.1 persönliche**

...

#### **2.1.2 Vorgezogene Altersrente (SGB VI)**

Der Mitarbeiter muss die Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersrente mit Vollendung des 60. Lebensjahres (SGB VI) nach Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen erfüllen.

...

### **3. Folgen**

Der Zeitraum ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ruhestand (Bezug von Sozialversicherungsrente) gliedert sich in 2 Phasen

- a) Übergangsphase mit Arbeitslosengeld (Ziff. 3.1)
- b) Übergangsphase ohne Arbeitslosengeld/Vor-Ruhestand (Ziff. 3.2)

### 3.1 Übergangsphase mit Arbeitslosengeld

#### 3.1.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

##### a) Art

Die betroffenen Mitarbeiter erhalten von der H AG das Angebot, das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch **Aufhebungsvertrag** zu beenden, damit betriebsbedingte Kündigungen mit ihren sozialen Härten bei der H AG möglichst vermieden werden können.

Ein Anspruch der Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

...

#### 3.1.2 Arbeitslosigkeit

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Mitarbeiter u. a.

- sich rechtzeitig arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen,
- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen,

...

- zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Antrag auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung stellen,

...

### 3.2 Übergangsphase ohne Arbeitslosengeld/Vor-Ruhestand

Der Vor-Ruhestand beginnt mit Ablauf des Monats, in dem der Anspruch des ehemaligen Mitarbeiters auf Arbeitslosengeld wegen Ablauf der Anspruchsdauer endet, spätestens mit Ablauf des Monats vor Vollendung des 58. Lebensjahres. Der Mitarbeiter bleibt jedoch unverändert - mit allen Konsequenzen - arbeitslos gemeldet und steht der Arbeitsvermittlung - soweit dies gesetzlich erforderlich ist - weiterhin zur Verfügung.

Der Vor-Ruhestand endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres (frühestmöglicher Bezug von Sozialversicherungsrente).

...

#### **4. Leistungen**

##### **4.1 Abfindung**

Da das Arbeitsverhältnis aus dringenden betrieblichen Gründen vorzeitig beendet wird, erhält der Mitarbeiter als Ausgleich für die mit der Beendigung verbundenen Nachteile eine Abfindung, die im Rahmen von § 3 Nr. 9 EStG steuer- und abgabenfrei (§ 1 ArEV) gezahlt wird.

##### **4.1.1 Übergangsphase mit Arbeitslosengeld**

Die Abfindung wird in monatlichen Teilbeträgen für jeden Monat, in dem der Mitarbeiter nach dieser Regelung Arbeitslosengeld bezieht, in Höhe von 31% des ruhegeldfähigen Gehaltes (letztes Monatsgehalt einschließlich Leistungszulage x 1,118 - Jahrgang 1947 und älter - bzw. letztes Monatsgehalt ohne Leistungszulage x 1,24 - Jahrgang 1948 und jünger -) gezahlt.

##### **4.1.2 Übergangsphase ohne Arbeitslosengeld/Vor-Ruhestand**

Die Abfindung wird für Monate gezahlt, für die der Mitarbeiter aus gesetzlichen Gründen bzw. auf Basis dieser Regelung kein Arbeitslosengeld bezieht. Sie setzt sich zusammen aus

- einem Vor-Ruhestandsgeld, das der Höhe des nominellen Ruhegeldes entspricht, zzgl.
- einer Überbrückungszulage in Höhe der Differenz zwischen Vor-Ruhestandsgeld und Grenze der Gesamtversorgung (65% des ruhegeldfähigen Gehaltes).

Maßgeblich für die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes ist das zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Monatsgehalt gemäß den Sozialen Richtlinien/Ruhegeldordnung 1991. Eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes erfolgt erstmals in dem Jahr, in dem der Mitarbeiter nicht mehr an den Tarif-/AT-Erhöhungen der Aktiven teilgenommen hat. Zeitpunkt und Umfang richten sich nach den Bestimmungen für Ruhegeldempfänger.

Maßgeblich für die Berechnung des nominellen Ruhegeldes sind die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Dienstjahre.

...

## **5. Ruhestand**

### 5.1 Beginn

Mit Ablauf des Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres (frühestmöglichen Bezug der gesetzlichen Rente) bzw. mit Bezug einer Erwerbsunfähigkeits- oder Erwerbsminderungsrente tritt der Mitarbeiter in den Ruhestand.

### 5.2 Grenze der Gesamtversorgung für Mitarbeiter im Geltungsbereich der Sozialen Richtlinien

Die Grenze der Gesamtversorgung beträgt 65% des ruhegeldfähigen Gehaltes.

...

## **6. Sonstiges**

### 6.1 Soziale Richtlinien/Ruhegeldordnung 1991

Die SOZIALEN RICHTLINIEN (Abschnitte 2, 4, 5 Ziff. 2 und 3, Allgemeine Bestimmungen) sowie die Ruhegeldordnung 1991 finden in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung, sofern vorstehend keine abweichenden Festlegungen getroffen worden sind.

...“

Die Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien in der Fassung ab 1. Juli 1986 (im Folgenden: BV Soziale Richtlinien) bestimmt auszugsweise: 5

### **„2. Abschnitt**

#### **Ruhegeld**

##### 1. Voraussetzungen

Mitarbeiter, die ununterbrochen mindestens 10 Dienstjahre bei H erfüllt haben, können unter Bezug von Ruhegeld in den Ruhestand übertreten, wenn eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist.



### 1.1 Altersgrenzen

- a) Vollendung des 65. Lebensjahres;
- ...
- c) Vollendung des 61. Lebensjahres;
- d) Vollendung des 60. Lebensjahres von

- Schwerbehinderten,

...

und Bezug von Altersrente aus der Rentenversicherung.

Der Ruhestand beginnt jeweils mit dem Monatsersten, frühestens mit Erfüllung der Voraussetzungen.

...

### 2. Höhe des Ruhegeldes

Das Ruhegeld richtet sich nach

- dem ruhegeldfähigen Gehalt
- der Anzahl der Dienstjahre und
- möglichen Anrechnungen.

### 2.1 Ruhegeldfähiges Gehalt

Ruhegeldfähiges Gehalt ist das letzte Monatsgehalt, multipliziert mit dem Faktor 1,2. Es setzt sich aus folgenden im Monat des Ausscheidens geltenden Gehaltsteilen zusammen:

- Tarifgruppen-Anfangsgehalt bzw. AT-Gehalt,
- Dienstalterszulage,
- Leistungszulage,

...

### 2.2 Anzahl der Dienstjahre

Das Ruhegeld beträgt nach 10 Dienstjahren 21 % des ruhegeldfähigen Gehaltes. Es wird je weiteres Dienstjahr um 1,25 %-Punkte (Steigerungssatz) erhöht. Jeder angefangene Monat nimmt mit 1/12 an der Steigerung teil.

Soweit Anwartschaft auf späteres betriebliches Ruhegeld beim Ausscheiden eines Mitarbeiters aufrechtzuerhalten ist, mindert sich dessen Höhe entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Be-

triebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (gesetzliche Regelung).

...

#### 4.2 Grenze der Gesamtversorgung

Die Grenze der Gesamtversorgung beträgt 70 %, wenn ein Mitarbeiter mit Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand geht. Sie erhöht sich um 0,21 %-Punkte je vollen Kalendermonat bzw. 2,5 %-Punkte je Jahr, wenn der Ruhestand später beginnt. Sie wird im selben Umfang reduziert, sofern der Mitarbeiter nach Ziffer 1.1 c) früher in den Ruhestand tritt; diese Kürzung erfolgt nicht bei Übertritt in den Ruhestand vor Vollendung des 63. Lebensjahres aus anderen Gründen. Die Erhöhung/Minderung kann höchstens 5 %-Punkte betragen.

...

#### 5.6 Behinderte Mitarbeiter (bis 31.12.1992)

Behinderte Mitarbeiter erhalten beim Ausscheiden nach mindestens 10jähriger Dienstzeit die zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlenden Jahre, höchstens jedoch fünf, zusätzlich angerechnet.

Voraussetzung ist, daß

- sie vorzeitig bei den H und zugleich aus dem Arbeitsleben unter der Voraussetzung der Ziffer 1 ausscheiden und
- ihre Erwerbsfähigkeit z.Z. des Ausscheidens (bei vorzeitiger Invalidisierung im Zeitpunkt der letzten Tätigkeit) um mindestens 40 % gemindert ist.

...

### **Allgemeine Bestimmungen**

...

#### 7. Anpassung

Die Ruhegeldberechnung wird zu bestimmten Zeitpunkten jeweils der Entwicklung der Gehaltstarife angepaßt.

Soweit bestehende Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt werden, ist dieses all drei Jahre auf eine Anpassung hin zu überprüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die

Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage der H zu berücksichtigen (gesetzliche Regelung).

...“

Mit der Betriebsvereinbarung Nr. 94.13 Grenze der Gesamtversorgung - Schwerbehinderte vom 3. Januar 1995 (im Folgenden: BV 94.13) reagierten die Betriebsparteien auf Veränderungen infolge der Rentenreform 1992 und trafen ua. folgende Vereinbarung:

6

**„Grenze der Gesamtversorgung - Schwerbehinderte**

**1. Grundsatz**

Aufgrund der Anpassung der Sozialen Richtlinien infolge der Rentenreform - BV 95.02 - wird auch bei Pensionierung Schwerbehinderter vor Alter 62 Jahre die Grenze der Gesamtversorgung auf 65 % festgelegt.

**2. Abweichungen**

...

2.3 Schwerbehinderte, die mit Alter 60 Jahre nach dem 31.12.2006 in den Ruhestand treten, erhalten eine nach folgendem Verfahren ermittelte Grenze der Gesamtversorgung:

- für Dienstjahre bis 31.12.1994 = 70 %
- für Dienstjahre nach 31.12.1994 = 65 %

2.4 Die in Ziff. 2.1 - 2.3 genannten Abweichungen gelten ausschließlich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Alter 60 Jahre als Schwerbehinderte anerkannt worden sind. Maßgeblich für die Feststellung der Schwerbehinderung ist das im Bescheid ausgewiesene Wirksamkeitsdatum.“

Mit der Betriebsvereinbarung Nr. 95.02 Anpassung Soziale Richtlinien infolge Rentenreform 1992 vom 6. Februar 1995 (im Folgenden: BV 95.02) bestimmten die Betriebsparteien ua.:

7

„Anpassung Soziale Richtlinien infolge Rentenreform 1992

**1. Grundsatz**

Die finanziellen Auswirkungen des Rentenreformgesetzes 1992 (SGB VI) werden für das Unternehmen

weitgehend neutral finanziert. Dies erfolgt zur Hälfte durch Umschichtung innerhalb der bestehenden Ruhegeldordnung, zur anderen Hälfte durch direkte Belastung der Mitarbeiter.

...

Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 01.04.1991 ein Arbeitsverhältnis mit H aufgenommen haben. ...

## **2. Änderung von Ruhegeldbestimmungen**

Zur Durchführung des Grundsatzes wird die BV ‚Soziale Richtlinien‘ in der Fassung der BV 75.14 nebst Ergänzungen, zuletzt durch BV 86.05 vom 18.03.1986, wie folgt angepaßt.

...

### **2.4 Abschnitt 2, Ziff. 5.6**

Diese Ziffer wird wie folgt neu gefaßt:

„Besteht zu Beginn des Ruhestandes jeweils eine anerkannte Schwerbehinderung oder Erwerbsunfähigkeit, werden zwecks Nachteilsausgleich weitere Dienstjahre hinzugerechnet,

- bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres: 100 %

- zwischen Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahres

1. 66 2/3 %  
bei mehr als 20 tatsächlich geleisteten Dienstjahren (d.h. ohne Anrechnung der Zurechnungszeiten gem. 1. Spiegelstrich)
2. 33 1/3 % in anderen Fällen.

...“

Mit der Betriebsvereinbarung Nr. 2002.04 Soziale Richtlinien - Änderung des ruhegeldfähigen Gehaltes vom 7. Mai 2002 (im Folgenden: BV 2002.04) bestimmten die Betriebsparteien mit Wirkung ab dem 1. März 2002 ua.:

8

„In den Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2001.22) wird die Ziff. 2.1 (ruhegeldfähiges Gehalt) wie folgt neu gefasst:

### **2.1. Ruhegeldfähiges Gehalt**

Die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes ist abhängig vom Geburtsjahrgang bzw. dem Status Tarif-/AT-Mitarbeiter

...

c) Für den AT-Bereich gilt folgende Zusammensetzung:

- Regelgehalt,
- Betrag für Leistung bzw. Erfolg,
- Zulagen auf Basis der Protokollnotiz Nr. 1 zur BV 97.09 ‚AT-Regelungen/Rahmen-BV‘

bzw. (für Mitarbeiter mit Alt-Vertrag)

- AT-Gehalt, ggf. einschließlich Vertragsausgleich.

Der Faktor beträgt 1,118.“

Mit der Betriebsvereinbarung Nr. 2005.03 - Soziale Richtlinien - Änderung des Anpassungsverfahrens vom 4. August 2005 (im Folgenden: BV 2005.03) trafen die Betriebsparteien ua. folgende Regelung:

9

### **„Soziale Richtlinien - Änderung des Anpassungsverfahrens**

In den Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2004.11) wird die Ziff. 7 im Abschnitt ‚Allgemeine Bestimmungen‘ wie folgt neu gefasst:

*„Die Anpassung der Ruhegeldzahlbeträge, des Weihnachtsgeldes (nominelles Ruhegeld) und der Hinterbliebenenbezüge erfolgt jährlich zum Zeitpunkt der allgemeinen Anpassung der Sozialversicherungsrenten (SV-Renten). In Jahren ohne SV-Rentenerhöhung erfolgt die Anpassung der betrieblichen Leistungen grundsätzlich zum gleichen Stichtag wie im Vorjahr.*

*Dieses Verfahren gilt auch für bereits im Ruhestand befindliche ehemalige Mitarbeiter und deren Hinterbliebene.*

*Die Festlegung der Höhe des Anpassungssatzes erfolgt unter Berücksichtigung der Entwicklung der Gehaltstarife,*

*der Lebenshaltungskosten bzw. der Realeinkommen sowie der wirtschaftlichen Lage der H.*

*Soweit bestehende Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt werden, ist dieses alle drei Jahre auf eine Anpassung hin zu überprüfen und hierüber nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung von § 16 BetrAVG zu entscheiden‘.*

...“

Mit Schreiben vom 10. Mai 2004 übermittelte die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger eine sog. Ruhegeldvorschau. Darin war das anrechnungsfähige Gehalt mit 4.768,00 Euro, das ruhegeldfähige Gehalt mit 5.330,62 Euro, das nominelle Ruhegeld mit 2.185,55 Euro und die Obergrenze der Gesamtversorgung mit 3.464,90 Euro mitgeteilt. 10

Mit Schreiben vom 16. Juli 2007 teilte die Beklagte dem Kläger ua. die Anpassung der Abfindungsbeträge wie folgt mit: 11

„...“

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass sich Ihre monatlichen Versorgungsbezüge/Abfindungsbeträge zum 01. Juli 2007 um 3,1 Prozent erhöhen.

Ihr Weihnachtsgeldanspruch erhöht sich ebenfalls um 3,1 %.

...“

Am 27. März 2008 verfasste das Personalmanagement der Beklagten eine interne Mitteilung, die ua. wie folgt lautet: 12

„Das allgemeine Verfahren zur Erhöhung des betrieblichen Ruhegeldes wurde mit Wirkung ab 01.07.2005 durch Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der Tarifpartner geändert (sog. Zahlbetragsverfahren; BV 2005.03) und kam erstmalig mit der Ruhegelderhöhung zum 01.07.2007 zur Anwendung.

In der Folge war zu klären, ob dieses allgemeine Verfahren auch auf die Erhöhung der Vorruhestandbezüge anwendbar ist. Der durch H-P mit dieser Fragestellung beauftragte, externe Gutachter kam zu dem Ergebnis, dass dies rechtlich bedenklich sei.

Vielmehr sollte - so die abschließende Empfehlung nach intensiver Diskussion möglicher Alternativen - während der Vorruhestandphase das bis zur Neureglung praktizierte Verfahren der Anpassung der ruhegeldfähigen Gehälter fortgeführt werden, da es u.a. anderenfalls ab Bezug der SV-Rente zu nicht beabsichtigten Nachteilen für die betroffenen Mitarbeiter käme.

Die Berechnung des Ruhegeldes ab Beginn des (End-) Ruhestandes erfolgt auf Basis des im Vorruhestand angepassten ruhegeldfähigen Gehaltes.

Nach sorgfältiger Abwägung hat sich H-P entschieden, dieser Empfehlung zu folgen.

In der Konsequenz wird H-PP (künftig C-PGC) im Zusammenhang mit allgemeinen Ruhegelderhöhungen - wie in der Vergangenheit - den für die Erhöhung der ruhegeldfähigen Gehälter maßgebenden Prozentwert ermitteln und PMXB (zukünftig C-PAA) zwecks Umsetzung der Erhöhung über diesen Wert informieren.

Die Erhöhung der ruhegeldfähigen Gehälter der Bezieher von Vorruhestandsleistungen ist auch rückwirkend zum 01.07.2007 durchzuführen. Den maßgeblichen Erhöhungswert wird H-PP (künftig C-PGC) kurzfristig ermitteln und PMXB (zukünftig C-PAA) mitteilen.

...“

Mit Schreiben vom 15. August 2008 teilte die Beklagte dem Kläger mit, seine monatlichen Versorgungsbezüge/Abfindungsbeträge würden zum 1. Juli 2008 um 3,9 % erhöht; auch der Weihnachtsgeldanspruch erhöhe sich um 3,9 %. Entsprechend zahlte die Beklagte die Vorruhestandsleistung in der Folgezeit aus.

13

Mit Schreiben vom 19. Oktober 2009 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

14

„Anpassung der Abfindungsleistungen ab Juli 2009 um 4,0 %

Sehr geehrter Herr G,

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass sich Ihre monatlichen Abfindungsleistungen zum 01.07.2009 um 4,0 % erhöhen.

...

Für die korrekte Berechnung Ihres Ruhegeldes ab Sozialversicherungsrentenbeginn wird das anrechnungsfähige Gehalt während der Vorruhestandsphase ebenfalls weiter entwickelt.

Dies führt in Ihrem Fall zu folgenden Ergebnissen:

Zum 01.07.2007 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 1,65 % von 5.082,00 EUR auf 5.165,85 EUR.

Zum 01.07.2008 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 2,332 % von 5.165,85 EUR auf 5.286,32 EUR.

Zum 01.07.2009 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 3,21 % von 5.286,32 EUR auf 5.456,01 EUR.

...“

Unter dem 7. Juli 2010 teilte die Beklagte dem Kläger folgendes mit:

15

„Anpassung der Abfindungsleistungen ab Juli 2010 um 2,60 %

Anpassung des anrechnungsfähigen Gehaltes ab Juli 2010 um 1,32 %

Sehr geehrter Herr G,

wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass sich Ihre monatlichen Abfindungsleistungen zum 01.07.2010 um 2,60 % erhöhen.

Ihr Weihnachtsgeldanspruch erhöht sich ebenfalls um 2,60 %. Die Weihnachtsgeldzahlung im betrieblichen Vorruhestand wird nach der BV 2003.13 bzw. BV 2003.14 berechnet.

...

Für die korrekte Berechnung ihres Ruhegeldes ab Sozialversicherungsrentenbeginn wird das anrechnungsfähige Gehalt während der Vorruhestandsphase ebenfalls weiter entwickelt.

Dies führt in Ihrem Fall zu folgenden Ergebnissen:

Zum 01.07.2010 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 1,32 % von EUR 5.456,01 auf EUR 5.528,03 erhöht.

...“

Seit dem 1. Mai 2011 bezieht der Kläger aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Vollrente. Seit diesem Zeitpunkt erhält er von der Beklagten betriebliches Ruhegeld. Bei der Berechnung des Ruhegelds legt die Beklagte

16



ein anrechnungsfähiges Gehalt iHv. 5.528,03 Euro, eine Gesamtversorgungs-obergrenze von 65 vH und ein nominelles Ruhegeld iHv. 41 vH des ruhegeldfähigen Einkommens zugrunde.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehalts ab dem Rentenbeginn am 1. Mai 2011 sei als anrechnungsfähiges Gehalt ein Betrag von 5.808,84 Euro anzusetzen. Die Beklagte sei zur Anpassung des anrechnungsfähigen Gehalts in den Übergangsphasen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des Bezugs einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend den Regelungen für die Versorgungsbezüge und die Abfindungsbeträge verpflichtet. Sein ruhegeldfähiges Gehalt sei während der Übergangsphasen in dem Umfang wie bei Ruheständlern und damit entsprechend den von der Beklagten in den Übergangsphasen mitgeteilten Erhöhungen der Versorgungsbezüge/Abfindungsleistungen anzupassen. In diesem Umfang sei das zuletzt bezogene anrechnungsfähige Gehalt für die Berechnung des ab Mai 2011 zu zahlenden Ruhegelds anzupassen. Es sei daher ein anrechnungsfähiges Gehalt von 5.808,84 Euro zugrunde zu legen.

17

Darüber hinaus betrage nach der Betriebsvereinbarung Nr. 94.13 die Gesamtversorgungsobergrenze für ihn als Schwerbehinderten, der nach der Vollendung des 60. Lebensjahrs nach dem 31. Dezember 2006 in den Ruhestand getreten sei, nicht 65 vH, wie von der Beklagten angenommen, sondern 67,79 vH. Im Übrigen seien nach der Betriebsvereinbarung Nr. 95.02 die anrechnungsfähigen Dienstjahre abweichend zu berechnen. Für die Dienstjahre zwischen der Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahrs seien bei mehr als 20 tatsächlich geleisteten Dienstjahren 66 2/3 vH für jedes Dienstjahr hinzuzurechnen. Dies führe zu einer Steigerung seines nominellen Ruhegelds von 41 vH auf 45,16 vH.

18

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen,

19

1. dass sein für die Berechnung seines Ruhegeldes ab Sozialversicherungsrentenbeginn anrechnungsfähiges Gehalt 5.808,84 Euro beträgt,

2. dass bei der Berechnung seines Ruhegeldes eine Obergrenze der Gesamtversorgung von 67,79 % zugrunde zu legen ist,
3. dass sein nominelles Ruhegeld 45,16 % seines ruhegeldfähigen Gehalts beträgt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 20

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 21

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. 22

I. Die Revision ist zulässig. Die Revisionsbegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 ZPO). 23

1. Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionsführer das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch die Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht bei- 24

tragen (vgl. etwa BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 16; 27. Juli 2010 - 1 AZR 186/09 - Rn. 13). Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 16; 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11).

2. Danach entspricht die Revisionsbegründung hinsichtlich aller drei Anträge den gesetzlichen Vorgaben. 25

a) Der Kläger macht bezüglich der Abweisung des Antrags zu 1. ua. geltend, die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Aufhebungsvertrags sei unzutreffend. Der Aufhebungsvertrag regle nicht lediglich die Rechte und Pflichten während der Übergangsphasen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des Ruhestands mit Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, vielmehr enthalte er auch Bestimmungen für den eigentlichen Ruhestand. Sein Anspruch ergebe sich auch aus den Schreiben der Beklagten vom 16. Juli 2007 und 15. August 2008. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sei auch nach der Neufassung der BV Soziale Richtlinien durch die BV 2005.03 eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehalts vorzunehmen; im Übrigen sei die BV 2005.03 unwirksam. 26

b) Hinsichtlich der Abweisung des Antrags zu 2. macht die Revision geltend, die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die BV 2003.13 sei gegenüber der BV 94.13 spezieller und hindere deren Anwendung, sei unzutreffend. Der Wortlaut der BV 94.13 sei eindeutig. Diese Betriebsvereinbarung modifiziere die Regelungen der BV Soziale Richtlinien, auf die der Aufhebungsvertrag Bezug nehme. Hätte der Aufhebungsvertrag eine von der BV 94.13 abweichende Regelung treffen wollen, hätte hierauf im Aufhebungsvertrag hingewiesen werden müssen. 27

c) Bezüglich der Abweisung des Antrags zu 3. macht die Revision geltend, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sei die BV 2003.13 gegen- 28

über der BV 95.02 nicht spezieller. Der Aufhebungsvertrag verweise auf die BV Soziale Richtlinien. Die in der BV 95.02 vorgenommene Besserstellung schwerbehinderter Menschen könne durch den Aufhebungsvertrag nicht umgangen werden.

d) Die Revision zeigt daher für jeden Antrag vermeintliche Auslegungs- und damit Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts auf und lässt die Richtung der Revisionsangriffe erkennen. Die Revisionsangriffe sind im Falle ihrer Berechtigung auch geeignet, eine abweichende Entscheidung möglich erscheinen zu lassen. Ob die behaupteten Rechtsfehler tatsächlich vorliegen, ist eine Frage der Begründetheit der Revision. 29

II. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die zulässige Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. 30

1. Die Klage ist zulässig. Die Klageanträge sind auf die Feststellung von Rechtsverhältnissen gerichtet und von dem erforderlichen Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO getragen. 31

a) Die Anträge sind auf die Feststellung von Rechtsverhältnissen gerichtet. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (vgl. etwa BAG 17. Januar 2012 - 3 AZR 135/10 - Rn. 19; 24. August 2011 - 4 AZR 566/09 - Rn. 33; 21. April 2009 - 3 AZR 640/07 - Rn. 19, BAGE 130, 202). Der Kläger kann daher auch die Feststellung der für die Berechnung seiner Betriebsrente maßgeblichen Werte verlangen. 32

b) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da durch die Entscheidung über die Feststellungsanträge der Streit der 33

Parteien insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt wird. Der Vorrang der Leistungsklage greift nicht, da die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 356/12 - Rn. 9; 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11 - Rn. 13*).

2. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass bei der erstmaligen Berechnung seines betrieblichen Ruhegelds ein anrechnungsfähiges Gehalt von 5.808,84 Euro und eine Gesamtversorgungsobergrenze von 67,79 vH zugrunde gelegt werden; das nominelle Ruhegeld beträgt nicht 45,16 vH, sondern - wie von der Beklagten ermittelt - 41 vH des ruhegeldfähigen Gehalts. 34

a) Die Beklagte ist nicht verpflichtet, für die Berechnung des Ruhegelds des Klägers ab dem Beginn des Bezugs der gesetzlichen Rente ein anrechnungsfähiges Gehalt von 5.808,84 Euro zugrunde zu legen. Das anrechnungsfähige Gehalt ist nicht höher als der von der Beklagten in Ansatz gebrachte Betrag von 5.528,03 Euro. Ein höheres anrechnungsfähiges Gehalt ergibt sich weder aus dem Aufhebungsvertrag vom 24./28. November 2003 und den darin in Bezug genommen Bestimmungen der BV 2003.13 und der BV Soziale Richtlinien noch aus den Schreiben der Beklagten vom 16. Juli 2007 und vom 15. August 2008 oder der internen Mitteilung vom 27. März 2008. Die von den Parteien und den Betriebspartnern getroffenen Regelungen bestimmen nicht, dass das zuletzt bezogene anrechnungsfähige Gehalt für die Berechnung des Ruhegelds nach Ablauf der Übergangsphasen und ab Bezug der gesetzlichen Rente in gleichem Umfang zu dynamisieren ist wie das zur Berechnung der Abfindungsleistungen während der Übergangsphasen maßgebliche ruhegeldfähige Gehalt. Das anrechnungsfähige Gehalt ist vielmehr nach Abschnitt 2 Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien das zuletzt vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogene Monatsgehalt. Dieses ergibt, multipliziert mit dem Faktor 1,118, nach Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien das für die Berechnung des Ruhegelds ab Beginn der gesetzlichen Rente maßgebliche ruhegeldfähige Gehalt. 35

Eine davon abweichende Regelung für das nach Ablauf der Übergangsphasen zu zahlende Ruhegeld von Mitarbeitern, die unter die BV 2003.13 fallen, haben weder die Parteien in dem Aufhebungsvertrag noch die Betriebspartner in der BV 2003.13 oder der BV Soziale Richtlinien getroffen.

aa) Der Aufhebungsvertrag regelt nach seiner Nr. 1 die Rechte und Pflichten während der Übergangsphasen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Bezug von Sozialversicherungsrente. Hierzu verweist der Aufhebungsvertrag auf die BV 2003.13 und ergänzend auf die BV Soziale Richtlinien. Nach Ablauf der Übergangsphasen wird mit Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente nach Nr. 4 Abs. 3 des Aufhebungsvertrags ein neu zu berechnendes Ruhegeld (Gesamtversorgungsbetrachtung) nach der BV Soziale Richtlinien gewährt. Der Aufhebungsvertrag hat daher nur die Leistungen während der Übergangsphasen zum Gegenstand. Soweit in Nr. 4 Abs. 3 des Aufhebungsvertrags vereinbart ist, dass der Kläger mit Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente ein neu zu berechnendes Ruhegeld erhält, ist dies lediglich als deklaratorischer Hinweis auf die zeitliche Begrenzung der Leistungen während der Übergangsphasen und den Beginn der Zahlung des betrieblichen Ruhegelds ab Eintritt des Versorgungsfalls der vorgezogenen Inanspruchnahme nach § 6 BetrAVG zu verstehen. Eigenständige Vereinbarungen zur Berechnung des ab diesem Zeitpunkt von der Beklagten geschuldeten Ruhegelds enthält der Aufhebungsvertrag nicht. Aus dem Klammerzusatz „Gesamtversorgungsbetrachtung“ in Nr. 4 des Aufhebungsvertrags ergibt sich nichts anderes. Damit wird lediglich zum Ausdruck gebracht, dass ab dem Beginn des Bezugs der gesetzlichen Rente eine Neuberechnung des Ruhegelds unter Berücksichtigung der ab diesem Zeitpunkt gezahlten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorzunehmen ist.

36

bb) Auch die in Nr. 2 des Aufhebungsvertrags in Bezug genommene BV 2003.13 enthält - mit Ausnahme der Bestimmungen in Nr. 5.2 zur Gesamtversorgungsobergrenze - keine Regelungen zur Berechnung des nach Ablauf der Übergangsphasen und ab Bezug der Sozialversicherungsrente geschuldeten Ruhegelds. Insbesondere kann der BV 2003.13 nicht entnommen werden,

37

dass das für die Ermittlung der Abfindungsleistungen während der Übergangsphasen dynamisierte ruhegeldfähige Gehalt der Berechnung des Ruhegelds ab dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente zugrunde zu legen ist oder dass das der Berechnung des Ruhegelds zugrunde zu legende anrechnungsfähige zuletzt bezogene Gehalt in demselben Umfang zu dynamisieren ist wie das für die Berechnung der Abfindungsleistungen während der Übergangsphasen maßgebliche ruhegeldfähige Gehalt.

Nach Nr. 4.1.1 und Nr. 4.1.2 BV 2003.13 errechnen sich die Abfindungsleistungen während der Übergangsphasen mit und ohne Arbeitslosengeld unter Zugrundelegung des ruhegeldfähigen Gehalts. Maßgeblich für die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehalts ist nach Nr. 4.1.2 Abs. 3 Satz 1 BV 2003.13 das zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Monatsgehalt gemäß der BV Soziale Richtlinien. Nach Abschnitt 2 Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien idF der BV 2002.04 berechnet sich das ruhegeldfähige Gehalt aus dem letzten Monatsgehalt vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses multipliziert mit dem Faktor 1,118. Das ruhegeldfähige Gehalt im Monat vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis setzt sich ua. zusammen aus dem Regelgehalt, dem Betrag für Leistung und Erfolg sowie der Zulage auf Basis der Protokollnotiz Nr. 1 zur BV 97.09 bzw. dem AT-Gehalt einschließlich Vertragsausgleich. Nr. 4.1.2 Abs. 3 Satz 2 BV 2003.13 sieht zwar eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehalts vor. Diese erfolgt erstmals in dem Jahr, in dem der Mitarbeiter nicht mehr an den Gehaltserhöhungen der Aktiven teilgenommen hat. Zeitpunkt und Umfang richten sich nach den Bestimmungen für Ruhegeldempfänger, dh. nach den Allgemeinen Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien. Diese Anpassungsregelung bezieht sich jedoch ausschließlich auf die Berechnung der Abfindungsleistungen während der Übergangsphasen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente. Die Leistungen während der Übergangsphasen sollen in gleicher Weise dynamisiert werden wie die Ruhegelder der Versorgungsempfänger. Dies besagt nichts darüber, wie die Ruhegeldleistungen nach dem Ablauf der Übergangsphasen und ab dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente zu berechnen sind. Die BV 2003.13 ent-

38

hält keine Regelung dazu, dass das anrechnungsfähige - zuletzt bezogene - Gehalt für die Berechnung des Ruhegelds ab dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente in demselben Umfang zu dynamisieren ist wie das während der Übergangsphasen dynamisierte ruhegeldfähige Gehalt.

cc) Dies ergibt sich auch nicht aus der BV Soziale Richtlinien. Nach Abschnitt 2 Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien in der bis zum 28. Februar 2002 geltenden Fassung ist das ruhegeldfähige Gehalt das letzte Monatsgehalt multipliziert mit dem Faktor 1,2. Diese Regelung wurde durch die BV 2002.04 mit Wirkung ab dem 1. März 2002 dahin modifiziert, dass für AT-Mitarbeiter das Regelgehalt, der Betrag für Leistung und Erfolg sowie bestimmte Zulagen bzw. - für AT-Mitarbeiter mit Altvertrag - das AT-Gehalt, ggf. einschließlich Vertragsausgleich, maßgeblich sind und der Faktor 1,118 beträgt. Für die Berechnung des Ruhegelds nach dem Ablauf der Übergangsphasen und mit Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente ist daher nach Abschnitt 2 Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien das zuletzt vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogene Gehalt und nicht ein nach dem Ausscheiden dynamisiertes Gehalt maßgeblich. Anhaltspunkte dafür, dass für Mitarbeiter, die unter die BV 2003.13 fallen, etwas anderes gelten soll, sind der BV Soziale Richtlinien nicht zu entnehmen. Die Auffassung des Klägers, die Zeiträume vor und nach Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente könnten nicht unterschiedlich behandelt werden, findet in den Vereinbarungen der Parteien und der Betriebspartner keine Stütze. 39

dd) Die Schreiben der Beklagten vom 16. Juli 2007 und vom 15. August 2008 gebieten keine andere Beurteilung. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt. Die Schreiben vom 16. Juli 2007 und vom 15. August 2008 beziehen sich ausdrücklich auf die Versorgungsbezüge/Abfindungsleistungen und damit auf die Leistungen während der Übergangsphasen. Sie haben keinen erkennbaren Bezug zur Berechnung des nach Ablauf der Übergangsphasen und ab dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente zu berechnenden betrieblichen Ruhegelds nach der BV Soziale Richtlinien. 40

ee) Aus der internen Mitteilung des Personalmanagements der Beklagten vom 27. März 2008 kann der Kläger ebenfalls keinen Anspruch auf Anpassung 41



seines anrechnungsfähigen Gehalts während der Übergangsphasen herleiten. Diese Mitteilung ist nicht an den Kläger oder andere Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger gerichtet. Es handelt sich vielmehr um eine interne Mitteilung innerhalb der Verwaltung der Beklagten, die nicht geeignet ist, Rechte der Arbeitnehmer unmittelbar zu begründen.

ff) Gesichtspunkte des Vertrauensschutzes oder des Schadensersatzes wegen Verletzung von Hinweis- und Aufklärungspflichten gebieten keine andere Beurteilung. 42

(1) Der Arbeitgeber ist nach § 241 Abs. 2 BGB und aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer (vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 - Rn 26; 21. November 2000 - 3 AZR 13/00 - zu B 2 b der Gründe mwN). Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. 43

Die arbeitsrechtlichen Nebenpflichten des Arbeitgebers beschränken sich nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen und unvollständigen Auskünfte zu erteilen (vgl. etwa BAG 23. Mai 1989 - 3 AZR 257/88 - zu 2 b der Gründe mwN). Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, von sich aus geeignete Hinweise zu geben. Grundsätzlich hat allerdings jede Partei für die Wahrnehmung ihrer Interessen selbst zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen ihres Handelns zu verschaffen. Hinweis- und Aufklärungspflichten beruhen auf den besonderen Umständen des Einzelfalls und sind das Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung (vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 71/07 - Rn. 27; 11. Dezember 2001 - 3 AZR 339/00 - zu II 3 der Gründe). 44

Gesteigerte Informationspflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn eine nachteilige Vereinbarung - etwa über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - auf seine Initiative und in seinem Interesse getroffen 45

wird (vgl. BAG 17. Oktober 2000 - 3 AZR 605/99 - zu II 2 a der Gründe; 3. Juli 1990 - 3 AZR 382/89 - zu II 2 a der Gründe).

(2) Danach hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten nicht gegen Hinweis- und Aufklärungspflichten verstoßen. Der Kläger wurde darauf hingewiesen, dass sein ruhegeldfähiges Gehalt während der Übergangsphasen nach Nr. 4.1.2 BV 2003.13 angepasst wird. Dies ist auch geschehen. Eines Hinweises darauf, dass das für die Berechnung des Ruhegelds maßgebliche anrechnungsfähige Gehalt nicht in demselben Umfang dynamisiert wird, bedurfte es nicht. Dies ergibt sich bereits aus der BV 2003.13 und der BV Soziale Richtlinien, auf die im Aufhebungsvertrag der Parteien Bezug genommen ist. Diese sehen vor, dass der Berechnung des Ruhegelds das zuletzt vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogene Gehalt zugrunde zu legen ist. 46

gg) Danach wäre als anrechnungsfähiges Gehalt das bei dem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis bezogene Gehalt zugrunde zu legen. Die Beklagte hat dieses von 5.082,00 Euro entsprechend ihren Mitteilungen zum 1. Juli 2007 um 1,65 vH auf 5.165,85 Euro, zum 1. Juli 2008 um 2,332 vH auf 5.286,32 Euro, zum 1. Juli 2009 um 3,21 vH auf 5.456,01 Euro und zum 1. Juli 2010 um 1,32 vH auf zuletzt 5.528,03 Euro angehoben. Mehr kann der Kläger nicht verlangen. 47

hh) Ob der Kläger aus einer von der Beklagten möglicherweise geübten Praxis der Anpassung des für die Berechnung des Ruhegelds ab dem Beginn des Bezugs der Sozialversicherungsrente maßgeblichen anrechnungsfähigen Gehalts während der Übergangsphasen aus dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung einen Anspruch auf Zugrundelegung eines dynamisierten anrechnungsfähigen Gehalts bei der Berechnung des Ruhegelds hat, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits. 48

b) Die Klage ist auch mit dem Antrag zu 2. unbegründet. Die Gesamtversorgungsobergrenze für die Berechnung des betrieblichen Ruhegelds des Klägers beläuft sich auf 65 %. 49

- aa) Nr. 5.2 BV 2003.13 legt für Arbeitnehmer, die im Rahmen der sog. 55er-Regelung in den Ruhestand treten und damit zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nehmen, die Gesamtversorgungsobergrenze auf 65 % des ruhegeldfähigen Einkommens fest. Nach Nr. 6.1 BV 2003.13 kommt die BV Soziale Richtlinien nur zur Anwendung, sofern die BV 2003.13 keine abweichende Festlegung getroffen hat. Nr. 5.2 BV 2003.13 enthält eine solche abweichende Regelung und verdrängt als speziellere Regelung für Arbeitnehmer, die aufgrund der 55er-Regelung aus der BV 2003.13 ausscheiden, die allgemeine Regelung in Nr. 4.2 BV Soziale Richtlinien. Danach gilt die BV 94.13, durch welche die BV Soziale Richtlinien geändert und die in der BV Soziale Richtlinien bestimmte Gesamtversorgungsobergrenze auf 65 % festgelegt und für einzelne Gruppen von Schwerbehinderten Ausnahmen geregelt wurden, nicht für Arbeitnehmer, die nach der BV 2003.13 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. 50
- bb) Soweit die Revision geltend macht, es hätte eines Hinweises im Aufhebungsvertrag bedurft, wenn dieser eine Abweichung zu der BV 94.13 hätte regeln wollen, verkennt sie, dass sich die Gesamtversorgungsobergrenze von 65 % bereits aus der im Aufhebungsvertrag in Bezug genommenen BV 2003.13 ergibt und damit diese die Abweichung bestimmt. 51
- c) Ebenso ist die Klage mit dem Antrag zu 3. unbegründet. Das nominelle Ruhegeld beträgt 41 % des ruhegeldfähigen Gehalts. Der Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten seit dem 1. Juli 1980 beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 1. Juli 2006. Damit hat er 26 anrechnungsfähige Dienstjahre erbracht, die nach Nr. 2.2 BV Soziale Richtlinien ein nominelles Ruhegeld von 41 % (21 % für die ersten zehn Dienstjahre zuzüglich 1,25 % je weiterem Dienstjahr) ergeben. Die BV 95.02 kommt nicht zur Anwendung. 52
- aa) Nach Nr. 2.4 BV 95.02 werden bei zu Beginn des Ruhestands als schwerbehindert anerkannten oder erwerbsunfähigen Arbeitnehmern zwecks Nachteilsausgleich weitere Dienstjahre zugerechnet. Dienstjahre bis zur Vollendung des 55. Lebensjahrs werden zu 100 % hinzugerechnet, Dienstjahre zwischen der Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahrs zu 66 2/3 % oder 53

33 1/3 %. Damit soll ein Ausgleich für die in Folge der Schwerbehinderung oder Erwerbsunfähigkeit nicht mehr erbrachten Dienstjahre bis zum frühestmöglichen Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen werden. Dies setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Schwerbehinderung oder der Erwerbsunfähigkeit beendet wird.

bb) Diese Voraussetzung erfüllt der Kläger nicht, denn sein Arbeitsverhältnis hat nach Nr. 1 Abs. 1 und Nr. 2 Abs. 2 des Aufhebungsvertrags vom 24./28. November 2003 zum 1. Juli 2006 aus dringenden betrieblichen Gründen auf Veranlassung der Rechtsvorgängerin der Beklagten geendet. 54

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 55

Gräfl

Schlewing

Spinner

C. Reiter

Schepers