

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 272/09  
2 Sa 256/08  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
19. April 2011

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Anschluss-  
revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Anschlussrevisions-  
kläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Ver-  
handlung vom 19. April 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundes-  
arbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Wischnath für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. Februar 2009 - 2 Sa 256/08 - wird zurückgewiesen.

Auf die Anschlussrevision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. Februar 2009 - 2 Sa 256/08 - unter Zurückweisung der Anschlussrevision im Übrigen teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 25. Oktober 2007 - 32 Ca 13532/06 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 26.766,81 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.274,61 Euro seit dem 1. Januar 2005 und den Ersten der Folgemonate bis September 2006 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger von September 2006 bis Juni 2009 monatlich eine Betriebsrente zu zahlen, die die gezahlte Betriebsrente in Höhe von 218,00 Euro bis Dezember 2007 und von 225,02 Euro ab Januar 2008 um monatlich 1.274,61 Euro übersteigt.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung der Invalidenrente des Klägers. 1

Der 1949 geborene Kläger war vom 1. Januar 1971 bis zum 30. November 2004 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der S GmbH & 2

Co. KG (*im Folgenden: KG*) beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Arbeitnehmer in den Bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels Anwendung.

Der Kläger, der langandauernd arbeitsunfähig erkrankt war, erhielt 3  
letztmalig für den Monat März 2003 die vollen Bezüge. Sein Monatsgehalt (*ohne vermögenswirksame Leistungen, Treueprämien und sonstige Zuschläge*) betrug 4.046,00 Euro brutto und setzte sich aus einem Tarifgehalt iHv. 2.459,00 Euro brutto sowie einer übertariflichen Zulage iHv. 1.541,00 Euro brutto zusammen. Im Monat Dezember 2003 hätte das monatliche Tarifentgelt 2.505,00 Euro brutto betragen.

Mit Bescheid vom 10. November 2004 bewilligte die Bundesver- 4  
sicherungsanstalt für Angestellte (*im Folgenden: BfA*) dem Kläger eine Rente wegen voller Erwerbsminderung iHv. 1.557,25 Euro brutto (= 1.417,88 Euro netto). Der Rentenbescheid lautet auszugsweise wie folgt:

„... auf Ihren Antrag vom 26.01.2004 erhalten Sie ... von uns

Rente wegen voller Erwerbsminderung.

Die Rente beginnt am 01.01.2004. Sie ist befristet und fällt mit dem 31.05.2006 weg.

...

#### **Rentenart**

Sie haben Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit. Der Rentenanspruch ist zeitlich begrenzt, weil es nach den medizinischen Untersuchungsbefunden nicht unwahrscheinlich ist, dass die volle Erwerbsminderung behoben werden kann.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind ab dem 20.02.2003 erfüllt.“

Der Versicherungsverlauf des Klägers vor Rentenbeginn weist eine 5  
elfmonatige Fehlzeit auf. In dieser Zeit wurden keine Beiträge an den Rentenversicherungsträger gezahlt; die Fehlzeit wurde auch nicht als beitragsfreie Zeit im Rentenbescheid berücksichtigt.

Nach Erhalt des Rentenbescheids kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis mit der KG zum 30. November 2004. Mit Bescheid vom 8. Mai 2006 wurde die Erwerbsminderungsrente bis zum 30. Juni 2009 verlängert. 6

Die KG hatte ihren Arbeitnehmern erstmals im Jahr 1968 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der „Richtlinien für die betriebliche Alters- und Witwen-Versorgung der Firma S“, vom 1. Dezember 1968 (*im Folgenden: RL 1968*) zugesagt. In § 3 Abs. 4 der RL 1968 heißt es: 7

„Als letztes Bruttogehalt bzw. -Lohn wird der im Dezember vor der Pensionierung des Betriebsangehörigen bezahlte Betrag angesehen, der sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt.“

Im Dezember 1981 richtete die KG an den Kläger ein Schreiben, das ua. den folgenden Inhalt hat: 8

„In Anerkennung ihrer langjährigen und treuen Mitarbeit in unserer Firma haben wir uns entschlossen, Ihnen eine Altersversorgung nach Maßgabe der anliegenden Richtlinien zu gewähren.

Die Altersversorgung beginnt im Rahmen der festgelegten Höchstsätze mit etwa 25 % des normalen Brutto-Lohnes oder -Gehaltes bei vollendeter 10jähriger Betriebszugehörigkeit, steigt im Laufe der folgenden 15 Jahre bis auf einen Betrag, der unter Einschluß der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung das letzte Netto-Einkommen des in Ruhestand gehenden Mitarbeiters sicherstellen dürfte, wobei eine Mindestrente garantiert ist. Im Falle einer Erwerbsunfähigkeit zahlen wir betrieblich eine Invalidenrente.

...“

Im Rahmen der Neufassung der RL 1968 durch die „Richtlinien vom 17. Februar 1986 für die betriebliche Alters-, Invaliden- und Ehegattenversorgung der Firma S“ (*im Folgenden: RL 1986*) wurde § 3 Abs. 4 der RL 1968 durch § 3 Abs. 1 RL 1986 ersetzt. Diese Bestimmung hat ua. folgenden Wortlaut: 9

„Als letztes Bruttogehalt bzw. -Lohn wird der im Dezember vor Eintritt des Versorgungsfalles zu bezahlende Betrag angesehen, der sich ohne Überstunden, Prämien, Grati-

fikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt; bei Außendienstmitarbeitern wird das Tarifgehalt zugrunde gelegt.“

Die RL 1986 wurden durch die Betriebsvereinbarung vom 5. April 1990  
(*im Folgenden: GBV 1990*) geändert. Kern der Änderungen war die Einführung  
einer Netto-Gesamtversorgungsobergrenze. Die GBV 1990 wurde durch die  
Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1992 (*im Folgenden: GBV 1992*) abgelöst.  
Diese enthält folgende Regelungen:

10

„§ 1 Art und Fälligkeit der Rente

- (1) Es werden nach Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen gewährt:
- a) eine Altersrente bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Altersgrenze);
  - b) eine Invalidenrente bei vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 44 Sozialgesetzbuch VI);
  - c) eine Ehegattenrente, falls ein Betriebsangehöriger, der ein Anwartschaftsrecht auf Rente hat oder diese bereits bezieht, vor seinem Ehegatten sterben sollte.

Der Versorgungsfall gilt in allen vorerwähnten Fällen als eingetreten im Zeitpunkt des Rentenbeginns lt. Rentenbescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers.

...

- (5) Die Rente wird monatlich nachschüssig gezahlt und zwar erstmals für den Monat, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt. Die Rente wird letztmalig gezahlt für den Monat, in dem die Voraussetzungen für die Rentenzahlung wegfallen. ...

§ 2 Kreis der Rentenberechtigten

- (1) Die Rente wird unter der Voraussetzung gewährt, daß der versorgungsberechtigte Betriebsangehörige
- a) eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 10 Jahren (Wartezeit) bei unserer Firma oder deren Rechtsnachfolger abgeleistet hat und
  - b) bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu unserer

Firma oder deren Rechtsnachfolger gestanden hat.

Wenn der versorgungsberechtigte Betriebsangehörige über den Eintritt des Versorgungsfalles hinaus bei unserer Firma beschäftigt ist, so erfolgt Rentenzahlung erst vom Tage des Ausscheidens an.

...

### § 3 Bemessung der Rente

- (1) Der Rentenanspruch beträgt nach Ablauf der Wartezeit 25 % des auf volle DM 50,- abgerundeten ruhegeldfähigen Bruttogehaltes oder -Lohnes.

Als letztes Bruttogehalt bzw. -Lohn wird der im Dezember vor Eintritt des Versorgungsfalles zu bezahlende Betrag angesehen, der sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt; bei Außendienstmitarbeitern wird das Tarifgehalt zugrunde gelegt.

...

- (2) ...

Bei vollendeter 25-jähriger Betriebszugehörigkeit ist der Höchstbetrag der Rente mit 50 % des Bruttolohnes oder -Gehaltes erreicht.

...

- (4) Der sich so ergebende monatliche Rentenanspruch wird jedoch dahingehend begrenzt, daß er bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit sämtlichen Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiter-Renten bzw. Knappschafts-Versicherung etc. ausschließlich des Zuschusses zur Krankenversicherung)

...

- nach 25-jähriger und längerer Betriebszugehörigkeit insgesamt 80 %

des letzten monatlichen Bruttogehaltes oder -Lohnes gem. § 3 (1) der Richtlinien nicht übersteigen darf.

Die nach den vorstehenden Absätzen berechnete monatliche Betriebsrente wird ferner dahingehend begrenzt, daß die maßgebende Netto-Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit sämtlichen Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiter-Renten bzw. Knappschafts-Versicherung etc.) nach Abzug des

Beitrags zur Krankenversicherung der Rentner

...

- nach 25-jähriger und längerer Betriebszugehörigkeit insgesamt 110 %

des maßgebenden Nettoentgelts nicht übersteigen darf.

...

Beruhet das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme auf einem niedrigeren oder wegen des aufgeschobenen Bezugs auf einem höheren Zugangsfaktor als 1,0 (§ 77 Abs. 2 und 3 Sozialgesetzbuch VI (sh. Anhang)), so wird diejenige Sozialversicherungsrente zugrunde gelegt, die sich mit einem Zugangsfaktor von 1,0 ergeben würde.“

Am 23. Juni 2004 schloss die KG mit dem Gesamtbetriebsrat die GBV 2004. Diese lautet auszugsweise:

11

„§ 1 Art und Fälligkeit der Rente

- (1) Es werden nach Erfüllung der jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen gewährt:
  - a) eine Altersrente bei Erreichung des 65. Lebensjahres (Altersgrenze);
  - b) eine Invalidenrente bei voller Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 43 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VI); im folgenden wird die Invalidität immer als volle Erwerbsminderung gemäß § 43 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VI verstanden.
  - c) eine Ehegattenrente, falls ein Betriebsangehöriger, der ein Anwartschaftsrecht auf Rente hat oder diese bereits bezieht, vor seinem Ehegatten sterben sollte.

Der Versorgungsfall gilt in allen vorerwähnten Fällen als eingetreten im Zeitpunkt des Rentenbeginns lt. Rentenbescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers.

...

- (5) Die Rente wird monatlich nachschüssig gezahlt und zwar erstmals für den Monat, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt. Die Rente wird letzt-

malig gezahlt für den Monat, in dem die Voraussetzungen für die Rentenzahlung wegfallen. ...

### § 2 Kreis der Rentenberechtigten

- (1) Die Rente wird unter der Voraussetzung gewährt, dass der versorgungsberechtigte Betriebsangehörige
- a) eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 10 Jahren (Wartezeit) bei unserer Firma oder deren Rechtsnachfolger abgeleistet hat und
  - b) bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu unserer Firma oder deren Rechtsnachfolger gestanden hat.

Wenn der versorgungsberechtigte Betriebsangehörige über den Eintritt des Versorgungsfalles hinaus bei unserer Firma beschäftigt ist, so erfolgt die Rentenzahlung erst vom Tage des Ausscheidens an.

...

### § 3 Bemessung der Rente

- (1) Der Rentenanspruch beträgt nach Ablauf der Wartezeit 25 % des auf volle 25,- EUR abgerundeten ruhegeldfähigen Bruttogehaltes oder -Lohnes.

Als letztes Bruttogehalt bzw. -Lohn wird der im Dezember vor Eintritt des Versorgungsfalles zu bezahlende Betrag angesehen, der sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt; bei Außendienstmitarbeitern wird das Tarifgehalt zugrunde gelegt.

...

- (2) ...

Bei vollendeter 25-jähriger Betriebszugehörigkeit ist der Höchstbetrag der Rente mit 50 % des Bruttolohnes oder -Gehaltes erreicht.

...

- (4) Der sich so ergebende monatliche Rentenanspruch wird jedoch dahingehend begrenzt, dass er bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit sämtlichen Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiter-Renten bzw. Knappschafts-Versicherung etc. ausschließlich aller zum Zeitpunkt des Ausscheidens vom Rentenver-



sicherungsträger gezahlten Zuschüsse (derzeit Kranken- und Pflegeversicherung))

...

- nach 25-jähriger und längerer Betriebszugehörigkeit insgesamt 80 %

des letzten monatlichen Bruttogehaltes oder -Lohnes gem. § 3 (1) der Richtlinien nicht übersteigen darf.

Die nach den vorstehenden Absätzen berechnete monatliche Betriebsrente wird ferner dahingehend begrenzt, dass die maßgebende Netto-Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles zusammen mit sämtlichen Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiter-Renten bzw. Knappschafts-Versicherung etc.) nach Abzug aller von der gesetzlichen Sozialversicherung einbehaltenen Beiträge (derzeit Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner)

...

- nach 25-jähriger und längerer Betriebszugehörigkeit insgesamt 110 %

des maßgebenden Nettoentgelts nicht übersteigen darf.

...

Bei der Berechnung des maßgeblichen Nettoentgelts sowie der maßgebenden Netto-Betriebsrente sind die rechtlichen Verhältnisse am Ende der anrechnungsfähigen Dienstzeit maßgebend.

Beruhet das Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme auf einem niedrigeren oder wegen des aufgeschobenen Bezugs auf einem höheren Zugangsfaktor als 1,0 (§ 77 Abs. 2 und 3 Sozialgesetzbuch VI), so wird diejenige Sozialversicherungsrente zugrunde gelegt, die sich mit einem Zugangsfaktor von 1,0 ergeben würde.

...

Weist der Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung Zeiten zwischen der Vollendung des 17. Lebensjahres und dem Rentenbeginn aus, in denen weder Beiträge an den Rentenversicherungsträger bezahlt wurden, noch diese Zeiten als beitragsfreie Zeiten im Rentenbescheid berücksichtigt werden (Fehlzeiten), wird die anzurechnende Sozial-

versicherungsrente entsprechend der vorhandenen Fehlzeiten erhöht. Der Erhöhungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der durchschnittlichen Entgeltpunkte für vollwertige Beitragszeiten bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens gültigen aktuellen Rentenwert und der Anzahl der Fehlzeiten in Monaten.

...

#### § 12 Inkrafttreten

Die vorstehende Fassung der Richtlinien gilt ab **1.7.2004** für alle vor dem 1.1.1982 in die Firma eingetretenen Mitarbeiter.“

Seit Dezember 2004 zahlte die KG dem Kläger eine Invalidenrente iHv. 218,00 Euro monatlich. Bei der Berechnung ging sie von ruhegeldfähigen Bezügen iHv. 2.505,00 Euro aus. Die im Rahmen der Gesamtversorgung anzurechnende Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung setzte sie mit 1.785,52 Euro an. Dabei berücksichtigte sie zum einen eine elfmonatige Fehlzeit iSd. § 3 (4) GBV 2004 mit 39,72 Euro, zudem rechnete sie die Erwerbsminderungsrente auf den Zugangsfaktor 1,0 hoch. Dies ergab einen Erhöhungsbetrag von 188,55 Euro. Seit Januar 2008 erhält der Kläger aufgrund einer Betriebsrentenanpassung eine monatliche Betriebsrente iHv. 225,02 Euro. 12

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die KG habe seine Betriebsrente falsch berechnet. Sie habe zu Unrecht die übertarifliche Zulage iHv. 1.541,00 Euro nicht berücksichtigt. Diese zähle zum ruhegeldfähigen Gehalt. Die Beklagte sei zudem nicht berechtigt, einen Fehlzeitenausgleich vorzunehmen. Für die Berechnung seiner Betriebsrente komme die GBV 1992 und nicht die GBV 2004 zur Anwendung, da der Versorgungsfall bereits am 1. Januar 2004 eingetreten sei. Auch dürfe der Zugangsfaktor der gesetzlichen Rente nicht auf 1,0 hochgerechnet werden. § 3 sowohl der GBV 1992 als auch der GBV 2004 lasse eine Hochrechnung des Zugangsfaktors nur bei der Altersrente, nicht hingegen bei der Erwerbsminderungsrente zu. 13

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 14

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für die Zeit von Dezember 2004 bis August 2006 iHv. insgesamt 27.326,88 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.301,28 Euro ab dem 1. Januar 2005 sowie aus monatlich jeweils weiteren 1.301,28 Euro beginnend mit dem 1. Februar 2005 und endend mit dem 1. September 2006 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit von September 2006 bis Juni 2009 monatlich einen zusätzlichen Betriebsrentenbetrag iHv. jeweils 1.301,28 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Invalidenrente des Klägers richtig berechnet zu haben. Die über-  
tarifliche Zulage zähle nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen, da § 3 sowohl  
der GBV 1992 als auch der GBV 2004 ausdrücklich Zulagen aller Art aus-  
nahme. Sie sei zudem berechtigt gewesen, den Zugangsfaktor der gesetzlichen  
Rente auf 1,0 hochzurechnen. Die GBV 1992 und die GBV 2004 verwiesen auf  
§ 77 SGB VI. Bei dieser Inbezugnahme handele es sich um eine dynamische  
Verweisung, sodass infolge der Änderung des § 77 SGB VI auch bei der Er-  
werbsminderungsrente eine Hochrechnung des Zugangsfaktors erfolgen könne.  
Auch der Fehlzeitenausgleich sei zu Recht erfolgt. Dies folge aus der GBV  
2004, die auf den Kläger Anwendung finde. Dieser habe sich zum Zeitpunkt des  
Inkrafttretens der GBV 2004 am 1. Juli 2004 noch in einem Arbeitsverhältnis bei  
der KG befunden.

15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht  
hat ihr insoweit stattgegeben, als es die übertarifliche Zulage zum ruhegeld-  
fähigen Einkommen gezahlt und dem Kläger einen die monatlich gezahlte  
Betriebsrente um 1.056,86 Euro brutto übersteigenden Betrag zugesprochen  
hat. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihrer  
Revision begehrt die Beklagte die vollständige Klageabweisung. Der Kläger  
beantragt die Zurückweisung der Revision und verfolgt mit seiner Anschluss-  
revision seine zuletzt gestellten Sachanträge weiter, soweit ihnen nicht bereits  
vom Landesarbeitsgericht entsprochen wurde. Die Beklagte beantragt die

16

Zurückweisung der Anschlussrevision des Klägers.

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Anschlussrevision des Klägers hat teilweise Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die über-tarifliche Zulage iHv. 1.541,00 Euro als ruhegeldfähiges Einkommen des Klägers angesehen. Es hat jedoch zu Unrecht angenommen, dass die Beklagte berechtigt ist, einen Fehlzeitenausgleich vorzunehmen und die anzurechnende Sozialversicherungsrente auf einen Zugangsfaktor von 1,0 hochzurechnen. Entgegen den Berechnungen des Klägers ergibt sich daraus jedoch kein An-spruch auf Zahlung einer um monatlich 1.301,28 Euro höheren Betriebsrente für die Zeit von Dezember 2004 bis Juni 2009. Dem Kläger stehen nach der für ihn geltenden GBV 1992 lediglich weitere 1.274,61 Euro monatlich zuzüglich Zinsen zu. 17

I. Die Ansprüche des Klägers richten sich nach der GBV 1992. 18

Zwar haben die Betriebspartner in § 12 GBV 2004 festgelegt, dass die-se ab dem 1. Juli 2004 für alle vor dem 1. Januar 1982 in die Firma ein-getretenen Mitarbeiter gilt. Danach wird der Kläger vom zeitlichen Geltungs-bereich der GBV 2004 erfasst. Allerdings ergibt die Auslegung von § 12 der GBV 2004, dass sie für Arbeitnehmer wie den Kläger, die am 1. Juli 2004 bereits Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben hatten, nicht gilt. 19

1. Betriebsvereinbarungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen ihres normativen Charakters objektiv wie Gesetze auszulegen. In erster Linie kommt es dabei auf Wortlaut und Systematik sowie den sich hieraus ergebenden Sinn und Zweck der Regelung an. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berück-sichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Soweit hiernach kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen 20

ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie etwa die Entstehungsgeschichte oder eine regelmäßige Anwendungspraxis in Betracht. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt (*vgl. BAG 19. Oktober 2005 - 7 AZR 32/05 - Rn. 18, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 13; 17. August 2004 - 3 AZR 189/03 - zu B II 2 a der Gründe, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 5*).

2. Danach ergibt die Auslegung von § 12 der GBV 2004, dass Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der GBV 2004 bereits einen Anspruch auf eine Betriebsrente nach der GBV 1992 erworben hatten, von der GBV 2004 nicht erfasst sein sollten. Deren Ansprüche sollten nicht durch die GBV 2004 abgelöst werden. Nur diese Auslegung führt zu einer gesetzeskonformen und sachgerechten Regelung. 21

a) Die GBV 2004 enthält mit der Bestimmung in § 3 (4), wonach die anzurechnende Sozialversicherungsrente entsprechend der vorhandenen Fehlzeiten erhöht wird, eine gegenüber der GBV 1992 ungünstigere Regelung. Zwar gilt, sofern mehrere Betriebsvereinbarungen denselben Gegenstand regeln, das Ablösungsprinzip. Danach löst eine neue Betriebsvereinbarung eine ältere grundsätzlich auch dann ab, wenn die Neuregelung für den Arbeitnehmer ungünstiger ist (*st. Rspr., vgl. ua. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe mwN, BAGE 103, 187*). Allerdings ermöglicht das Ablösungsprinzip nicht jede Änderung. Soweit in bestehende Besitzstände eingegriffen wird, sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 18, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*). Deshalb unterliegen Betriebsvereinbarungen, die Versorgungsansprüche aus einer früheren Betriebsvereinbarung einschränken, einer entsprechenden Rechtskontrolle (*vgl. etwa BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - aaO; 18. September 2001 - 3 AZR 728/00 - zu II 2 c der Gründe, BAGE 99, 75*). 22

b) Danach konnten die Betriebspartner in die sich aus der GBV 1992 ergebenden Ansprüche der Arbeitnehmer nur im Rahmen der Verhältnismäßig- 23

keit und des Vertrauensschutzes eingreifen. Es kann offenbleiben, ob die GBV 2004 dieser Rechtskontrolle standhält. Jedenfalls ist für Arbeitnehmer wie den Kläger, der nur deshalb vom zeitlichen Geltungsbereich der GBV 2004 erfasst wird, weil er sich nach Eintritt des Versorgungsfalls noch in einem Arbeitsverhältnis mit der KG befand, davon auszugehen, dass die Betriebspartner nicht beabsichtigten, deren bereits erworbene Ansprüche nachträglich zu schmälern. Diese Arbeitnehmergruppe musste mit einer derart belastenden Regelung nicht rechnen und konnte sich demnach auch nicht darauf einstellen (*vgl. zum rückwirkenden Inkraftsetzen von Betriebsvereinbarungen, die in bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer eingreifen: BAG 19. September 1995 - 1 AZR 208/95 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 81, 38*).

3. Der Kläger hatte bereits am 1. Januar 2004 und damit vor Inkrafttreten der GBV 2004 einen Anspruch auf eine Invalidenrente nach der GBV 1992 erworben. 24

a) Der Kläger ist seit dem 1. Januar 2004 vorzeitig erwerbsunfähig iSd. § 1 (1) b) der GBV 1992. 25

aa) Die Betriebsparteien haben den Begriff der „vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit“ in § 1 (1) b) der GBV 1992 nicht selbst definiert, sondern durch die Konkretisierung „im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 44 Sozialgesetzbuch VI)“ die sozialversicherungsrechtliche Terminologie übernommen. Da § 1 (1) b) der GBV 1992 nicht auf § 44 SGB VI in einer bestimmten Fassung verweist, ist von einer dynamischen Bezugnahme auf die Begrifflichkeiten des jeweils geltenden Sozialversicherungsrechts auszugehen. Statische Verweisungen und die damit verbundene Festschreibung bestimmter Regelungen sind die Ausnahme und müssen deshalb deutlich zum Ausdruck gebracht werden (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 14, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 73 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44; 17. Juni 2008 - 3 AZR 553/06 - Rn. 24, AP BGB § 133 Rn. 55; für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausdrücklich: BAG 29. Juli 2003 - 3 AZR 630/02 - zu B I 1 a der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 45 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 42*). 26

- bb) Die dynamische Bezugnahme auf den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der „vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit“ führt dazu, dass nach Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes am 1. Januar 2001 Erwerbsunfähigkeit iSd. § 1 (1) b) der GBV 1992 vorliegt, wenn der Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert iSv. § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI in der ab dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung (*im Folgenden: SGB VI nF*) ist. 27
- (1) Nach Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes zum 1. Januar 2001 kann der Arbeitnehmer durch einen Bescheid der Rentenversicherung eine Erwerbsunfähigkeit iSd. § 44 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (*im Folgenden: aF*) nicht mehr nachweisen. Gemäß § 43 SGB VI nF ist an die Stelle der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit die Rente wegen voller Erwerbsminderung getreten. Nach § 43 Abs. 2 SGB VI nF erhalten Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. 28
- (2) Bei Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung liegt auch Erwerbsunfähigkeit iSd. § 1 (1) b) der GBV 1992 vor. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung entspricht nach Voraussetzungen und Inhalt der früheren Erwerbsunfähigkeitsrente. Nach § 44 SGB VI aF ist erwerbsunfähig der Versicherte, der wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit auszuüben oder ausreichendes Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zu erzielen. Auch an dem Rentenartfaktor, der sich nach § 67 SGB VI aF bei Renten wegen Erwerbsunfähigkeit auf 1,0 belief, hat sich durch das SGB VI nF nichts geändert. Bei Renten wegen voller Erwerbsminderung beläuft sich dieser Faktor nach § 67 SGB VI nF unverändert auf 1,0. 29
- cc) Der Versorgungsfall der Invalidität ist beim Kläger mit dem 1. Januar 2004 eingetreten. Nach § 1 (1) Satz 2 der GBV 1992 gilt der Versorgungsfall als eingetreten im Zeitpunkt des Rentenbeginns laut Rentenbescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers. Dies war der 1. Januar 2004. 30

b) Dem Anspruch des Klägers auf eine Invalidenrente steht nicht entgegen, dass sein Arbeitsverhältnis zur KG erst mit Ablauf des 30. November 2004, also nach Inkrafttreten der GBV 2004 beendet wurde. Die GBV 1992 macht den Anspruch auf Invalidenrente nicht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig. Maßgeblich für die Anspruchsentstehung ist vielmehr allein der Eintritt des Versorgungsfalls. 31

Etwas anderes folgt weder aus § 1 (5) der GBV 1992, wonach die Rente monatlich nachschüssig und zwar erstmals für den Monat gezahlt wird, der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt, noch aus § 2 (1) der GBV 1992, wonach die Rentenzahlung erst vom Tage des Ausscheidens an erfolgt, wenn der versorgungsberechtigte Betriebsangehörige über den Eintritt des Versorgungsfalls hinaus beschäftigt ist. Beide Bestimmungen haben keinen Einfluss auf den Eintritt des Versorgungsfalls nach § 1 (1) der GBV 1992, sondern schieben lediglich den Beginn der Zahlungspflichten hinaus. Der Anspruch auf eine Invalidenrente ist nach der GBV 1992 zwar mit Eintritt des Versorgungsfalls entstanden, löst aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Zahlungspflichten aus. Im Ergebnis handelt es sich damit um einen Ruhenstatbestand zur Vermeidung von Doppelzahlungen (vgl. BAG 17. September 2008 - 3 AZR 865/06 - Rn. 35, BAGE 128, 1; 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - zu I 3 c der Gründe, BAGE 91, 1). 32

II. Nach der GBV 1992 hat der Kläger für die Zeit von Dezember 2004 bis Juni 2009 Anspruch auf eine um 1.274,61 Euro monatlich höhere Betriebsrente. Die übertarifliche Zulage zählt zum ruhegeldfähigen Bruttogehalt des Klägers. Die Beklagte ist nicht berechtigt, einen Fehlzeitenausgleich vorzunehmen und den Zugangsfaktor der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente auf 1,0 hochzurechnen. 33

1. Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten gehört die übertarifliche Zulage iHv. 1.541,00 Euro zum ruhegeldfähigen Bruttogehalt des Klägers iSd. § 3 (1) GBV 1992. Es handelt sich nicht um eine sonstige Zulage iSd. Bestimmung. Dies ergibt die Auslegung von § 3 (1) GBV 1992. 34



a) Das ruhegeldfähige Bruttogehalt iSd. § 3 (1) GBV 1992 ist nicht gleichzusetzen mit dem Tarifgehalt. Das ergibt sich daraus, dass die Betriebspartner hinsichtlich der Außendienstmitarbeiter ausdrücklich auf das Tarifgehalt abgestellt haben. Da mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten in der Regel auch unterschiedliche Sachverhalte umschrieben werden, ist davon auszugehen, dass das letzte Bruttogehalt, das sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt, etwas anderes ist als das Tarifgehalt. Andernfalls hätte es nahegelegen, dass die Betriebspartner mit der Änderung der GBV zum 1. Januar 1986 einheitlich für alle Arbeitnehmer auf das Tarifentgelt abgestellt und nicht nur für die Außendienstmitarbeiter eine Sonderregelung getroffen hätten. 35

b) Der Begriff der „sonstigen Zulagen aller Art“ ist im Zusammenhang mit den weiteren in § 3 (1) GBV 1992 aufgeführten Vergütungsbestandteilen zu sehen, die ebenfalls vom ruhegeldfähigen Bruttogehalt ausgenommen sind. Es handelt sich insoweit um Überstunden, Prämien, Gratifikationen und Provisionen. All diesen Vergütungsbestandteilen ist gemeinsam, dass sie nicht regelmäßig monatlich in gleich bleibender Höhe gezahlt werden. Anders verhält es sich hingegen mit der übertariflichen Zulage des Klägers, die ein regelmäßig wiederkehrender Gehaltsbestandteil ist. Diese beläuft sich auf mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung des Klägers. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass es sich bei dem Versorgungssystem der Beklagten um ein Gesamtversorgungssystem handelt, dessen Zweck nach der Rechtsprechung des Senats in der Regel darin besteht, in einem bestimmten Umfang den Lebensstandard des Arbeitnehmers zu sichern (*vgl. BAG 23. September 1997 - 3 ABR 85/96 - BAGE 86, 312; 21. August 2001 - 3 AZR 746/00 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 10 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 78*), kann nicht angenommen werden, dass die übertarifliche Zulage nicht zum ruhegeldfähigen Bruttogehalt gehört. Dafür sprechen auch das Anschreiben der KG an den Kläger anlässlich dessen zehnjähriger Betriebszugehörigkeit aus Dezember 1981 und die Vorbemerkung zur GBV 1990, in denen jeweils eindeutig der Wille zum Ausdruck gebracht wurde, den Arbeitnehmern eine Versorgung zuteil 36

werden zu lassen, die gemeinsam mit der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in etwa dem früheren Nettoentgelt entspricht.

c) Bestätigt wird dieses Auslegungsergebnis auch durch die Normengeschichte der GBV 1992. Die GBV 1992 hat einen Begriff übernommen, der bereits in den Vorgängerregelungen enthalten war. Bereits die RL 1968 regelten, dass als letztes Bruttogehalt der Betrag angesehen wird, der sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt. Zu diesem Zeitpunkt wiesen die Gehaltsabrechnungen der Arbeitnehmer nur ein einheitliches Gehalt auf, welches höher als das Tarifentgelt war. Die in dem späteren Gesamtgehalt enthaltene übertarifliche Zulage zählte mithin ursprünglich zum ruhegeldfähigen Bruttogehalt. Dieses Normverständnis hat sich nicht allein dadurch geändert, dass später das Gehalt in ein Tarifentgelt und eine übertarifliche Zulage aufgespalten wurde. Dafür spricht auch die Anwendungspraxis der Beklagten. Diese hat die übertarifliche Zulage bis einschließlich 2001 bei der Berechnung des ruhegeldfähigen Bruttogehalts der Arbeitnehmer berücksichtigt. Diese Praxis wurde zwar im Jahr 2002 geändert. Das ist jedoch für die Auslegung der Betriebsvereinbarung nicht von Bedeutung. Die Auslegung einer Norm wird nicht durch eine einseitige arbeitgeberseitige Änderung einer langjährigen Anwendungspraxis beeinflusst. 37

2. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts war die Beklagte nach § 3 (4) GBV 1992 nicht berechtigt, die Sozialversicherungsrente anzurechnen, die sich bei einem Zugangsfaktor von 1,0 ergeben würde. Es kann dahinstehen, ob § 3 (4) GBV 1992 auf § 77 Abs. 2 und Abs. 3 SGB VI in der zum Zeitpunkt des Abschlusses der GBV 1992 maßgeblichen Fassung oder auf die Bestimmung in ihrer jeweils gültigen Fassung verweist; die in § 3 (4) GBV 1992 bestimmte Hochrechnung der gesetzlichen Rente auf den Zugangsfaktor 1,0 betrifft nur die vorgezogene Inanspruchnahme der Altersrente, nicht hingegen die Rente wegen Erwerbsminderung. 38

3. Eine Erhöhung der anzurechnenden Sozialversicherungsrente entsprechend den vorhandenen Fehlzeiten scheidet bereits deshalb aus, weil die GBV 1992 - anders als die GBV 2004 - eine solche Anhebung nicht vorsieht. 39

4. Danach hat der Kläger Anspruch auf Zahlung einer monatlichen In- 40  
validenrente in Höhe von insgesamt 1.492,61 Euro brutto. Diese errechnet sich  
wie folgt:
- a) Nach § 3 (1) GBV 1992 beläuft sich das ruhegeldfähige Bruttogehalt 41  
des Klägers auf 4.046,00 Euro. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus dem  
Tarifentgelt iHv. 2.505,00 Euro, das der Kläger im Monat Dezember 2003 hätte  
beanspruchen können, sowie der übertariflichen Zulage iHv. 1.541,00 Euro.
- b) Gem. § 3 (4) GBV 1992 wird der Rentenanspruch dahingehend be- 42  
grenzt, dass er bei Eintritt des Versorgungsfalls zusammen mit sämtlichen  
Bezügen aus der Sozialversicherung 80 % des letzten monatlichen Brutto-  
gehalts nach § 3 (1) GBV 1992 nicht übersteigen darf. Die Bruttoversorgungs-  
obergrenze von 80 % beträgt 3.236,80 Euro. Hiervon ist die Bruttozialver-  
sicherungsrente (*ohne Fehlzeitenzuschlag*) iHv. 1.557,25 Euro in Abzug zu  
bringen, sodass ein Betrag iHv. 1.679,55 Euro brutto verbleibt.
- c) Die Betriebsrente wird ferner gem. § 3 (4) GBV 1992 dahin begrenzt, 43  
dass die maßgebende Nettobetriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalls  
zusammen mit sämtlichen Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung  
(*Angestellten-, Arbeiter-Renten bzw. Knappschafts-Versicherung etc.*) nach  
Abzug des Beitrags zur Krankenversicherung der Rentner 110 % des maß-  
gebenden Nettoentgelts nicht übersteigen darf.
- aa) Das maßgebende Nettoentgelt des Klägers beträgt nach den überein- 44  
stimmenden Berechnungen der Parteien 2.554,50 Euro. 110 % dieses Betrages  
sind 2.809,95 Euro.
- bb) Die Nettobetriebsrente des Klägers beläuft sich auf 1.540,15 Euro. Bei 45  
der Berechnung der Nettobetriebsrente sind sowohl der Krankenversicherungs-  
beitrag iHv. 7,45 % als auch der Pflegeversicherungsbeitrag iHv. 0,85 % von  
der Bruttobetriebsrente in Höhe von 1.679,55 Euro in Abzug zu bringen.
- cc) Die nach § 3 (4) GBV 1992 zu berücksichtigende Netto- 46  
sozialversicherungsrente beträgt 1.441,23 Euro, da von dem Bruttobetrag iHv.

1.557,25 Euro lediglich der Krankenversicherungsbeitrag iHv. 7,45 % in Abzug zu bringen ist. Eine Berücksichtigung des Pflegeversicherungsbeitrags sieht § 3 (4) GBV 1992 nicht vor.

dd) Da die Nettobetriebsrente iHv. 1.540,15 Euro zzgl. der Nettosozialversicherungsrente iHv. 1.441,23 Euro die Nettogesamtversorgungsobergrenze iHv. 2.809,95 Euro um 171,43 Euro übersteigt, wird die Nettobetriebsrente auf 1.368,72 Euro begrenzt. Diese Nettobetriebsrente ist auf eine Bruttobetriebsrente umzurechnen, wobei ein Krankenversicherungsbeitrag iHv. 7,45 % sowie ein Pflegeversicherungsbeitrag iHv. 0,85 % zu berücksichtigen sind. Damit errechnet sich eine Bruttobetriebsrente iHv. 1.492,61 Euro. Hierauf zahlt die Beklagte monatlich 218,00 Euro brutto. Dem Kläger steht daher ein Anspruch auf Zahlung weiterer 1.274,61 Euro brutto monatlich zu. Für die Zeit von Dezember 2004 bis August 2006 ergibt sich ein Nachzahlungsbetrags in Höhe von 26.766,81 Euro brutto. Für die Zeit von September 2006 bis Juni 2009 hat die Beklagte dem Kläger monatlich weitere 1.274,61 Euro brutto zu zahlen.

5. Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1, § 288 BGB. 48

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, §§ 91, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 49

Gräfl

Schlewing

Zwanziger

Wischnath

Schmidt