

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 383/09
4 Sa 378/07
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juli 2011

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 2011 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Kappus für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision des Klägers - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Januar 2009 - 4 Sa 378/07 - insoweit aufgehoben, als der Klage stattgegeben wurde.

Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 24. November 2006 - 1 Ca 1701/06 - zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der 1941 geborene Kläger war in der Zeit vom 15. Oktober 1964 bis zum 31. März 2003 bei den Rechtsvorgängerinnen der Beklagten (*ursprünglich: W Fg AG - im Folgenden: WFG; später: R W-W-E AG - im Folgenden: R WWE AG*) beschäftigt. Im Anstellungsschreiben der WFG vom 12. Oktober 1964, welches vom Kläger gegengezeichnet wurde, heißt es ua.: 2

„Gleichzeitig geben wir Ihnen zur Kenntnis, daß die Ruhegeldordnung der Gesellschaft, die eine erhebliche zusätzliche Versorgung für den Fall der Invalidität oder des Alters vorsieht, auf Sie Anwendung findet.“

Die WFG hatte am 15. Juli 1953 mit dem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung“ geschlossen, die auszugsweise folgenden Inhalt hat: 3

„Nach Zustimmung durch den Aufsichtsrat in der Sitzung am 9.7.1953 wird zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat der WFG folgende Betriebsvereinbarung im Sinne des § 57 des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen:

Die WFG gewährt nach den Richtlinien der anliegenden Ruhegeldordnung eine zusätzliche Alters-, Invaliden- und

Hinterbliebenenversorgung. Die in der Anlage beigefügte Ruhegeldordnung einschließlich ihrer Präambel wird zum Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung gemacht. Sie findet im Rahmen der in ihr enthaltenen Voraussetzungen auf alle zur Zeit endgültig im Dienst der WFG stehenden Belegschaftsmitglieder Anwendung. Diese Belegschaftsmitglieder erhalten hierüber als Ergänzung ihres Arbeitsvertrages eine ausdrückliche schriftliche Feststellung.

...

Diese Betriebsvereinbarung gilt mit Wirkung vom 1.7.1953.“

Die in der „Betriebsvereinbarung“ in Bezug genommene Ruhegeldordnung (*im Folgenden: RGO 53*), die sowohl vom Vorstand als auch vom Betriebsrat handschriftlich unterzeichnet ist, enthält folgende Regelungen:

4

„Für Angestellte und Arbeiter, die voll und nicht nur vorübergehend bei WFG beschäftigt sind, entsteht nach Maßgabe der nachstehenden Richtlinien ein Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung, soweit dies im einzelnen Arbeitsvertrag festgelegt wird.

...

§ 7

Berechnungsgrundlage

- 1) Für die Berechnung des Ruhegeldes und der Hinterbliebenenversorgung werden $\frac{3}{4}$ des Jahresarbeitsverdienstes (Grundeinkommen) im Zeitpunkt des Eintritts der Dienstunfähigkeit oder der Erreichung des 65. Lebensjahres zu Grunde gelegt. Jahresarbeitsverdienst ist bei Arbeitern der tarifliche oder vertragliche Lohn einschließlich der Familienzulage und bei Angestellten die tarifliche oder vertragliche Vergütung einschließlich Wohnungsgeld, jedoch in beiden Fällen ausschließlich der Sonder- und Nebenvergütungen (Überstundenabgeltung, Aussendienstzulage, Wegegeld, Aufwandsentschädigung u.ä.). Stellenzulagen werden nur insoweit Berechnungsgrundlage, als sie im Einzelfall ausdrücklich ganz oder teilweise als pensionsfähig erklärt worden sind. Für die Berechnung des Lohnes wird die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit (zurzeit 48 Stunden) zu Grunde gelegt.

...

- 3) Verändern sich während des Ruhestandes die Gehälter oder Löhne der beschäftigten Angestellten und Arbeiter der WFG für alle oder für entsprechende Gruppen im Zuge allgemeiner Maßnahmen, so sind für die Berechnung des Ruhegeldes vom gleichen Zeitpunkt ab die neuen Gehalts- oder Lohnsätze maßgebend, die der Ruhegeldempfänger im Falle seiner Beschäftigung in seiner früheren Tätigkeit beziehen würde. Lässt sich die Lohn- oder Gehaltsgruppe nicht ermitteln, so steigen oder fallen die der Berechnung zu Grunde liegenden Bezüge nach dem sich für alle Gruppen ergebenden durchschnittlichen Prozentsatz.“

Die WFG kündigte die „Betriebsvereinbarung“ vom 15. Juli 1953 einschließlich der RGO 53 im Zusammenhang mit einer tariflichen Neuregelung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zum 30. Juni 1967. Mit Schreiben vom 10. November 1967 teilte sie dem Kläger dazu mit:

5

„Die mit ihnen getroffene Vereinbarung, wonach die Ruhegeldordnung WFG auf Sie Anwendung findet, bleibt durch das Inkrafttreten des Versorgungs-TV und die Kündigung der Ruhegeldordnung WFG unberührt, d.h. sie hat weiterhin Gültigkeit. Das Inkrafttreten des Versorgungs-TV und die Kündigung der WFG-Ruhegeldordnung haben nur zur Folge, daß für neue Belegschaftsmitglieder nach dem 1.1.1967 keine Ansprüche auf Altersversorgung nach Maßgabe der Ruhegeldordnung WFG mehr begründet bzw. erworben werden können.“

Im Jahr 1990 schloss die WFG mit ihrem Betriebsrat eine weitere Betriebsvereinbarung mit folgendem Inhalt:

6

„Betriebliche Altersversorgung für Angestellte und Arbeiter
Vollbeschäftigte Belegschaftsmitglieder, die vor dem 01.01.1967 bei WFG eingetreten sind und einen Anspruch auf Leistungen nach der ‚Ruhegeldordnung für die Arbeitnehmer der WFG vom 17.07.1953‘ erwirkt haben, behalten diesen Anspruch entsprechend den vertraglichen Bestimmungen.“

Im Jahr 1998 wurde der Gasversorgungsbereich der V Ew AG (VEW) in die WFG eingebracht. Zur Vereinheitlichung des Tarifrechts bei der WFG wurde

7

tarifvertraglich vereinbart, künftig auf alle Beschäftigten des Unternehmens das VEW-Tarifwerk anzuwenden.

Am 24. März 2000 schloss die WFG demgemäß mit den Gewerkschaften ÖTV und DAG einen Rahmentarifvertrag, der in Abschn. 9 einen Tarifvertrag über eine Garantierte individuelle Zulage (*im Folgenden: TV-GIZ*) enthält. Hierin heißt es ua.:

8

„§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildenden der WFG, die Mitglied einer der vertragschließenden Gewerkschaften sind und die § 1 (Geltungsbereich) des Manteltarifvertrages WFG unterfallen (im folgenden ‚Mitarbeiter‘ genannt).

...

§ 2

Definition der Garantierten individuellen Zulage

Die Mitarbeiter erhalten mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eine nicht pensionsfähige Garantierte individuelle Zulage, die sich zusammensetzt aus

- a) dem Grundbetrag sowie
- b) dem Aufstockungsbetrag.

Der Grundbetrag entspricht in der Höhe der für den Abrechnungszeitraum maßgeblichen halben monatlichen Tabellenvergütung (einschl. etwaiger persönlicher Zulagen) des Mitarbeiters. Anspruch auf den vollen Grundbetrag haben im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages alle Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unterliegen.

Der Aufstockungsbetrag entspricht 4,4 % der 14,5fachen Tabellenvergütung des Mitarbeiters.

Der Grundbetrag sowie der Aufstockungsbetrag werden durch 12 dividiert und sodann addiert. Die so ermittelten Beträge der Garantierten individuellen Zulage werden in der als Anlage diesem Tarifvertrag beigefügten Tabelle ausgewiesen und jedem Mitarbeiter im Rahmen der monatlichen Vergütungsabrechnung zwölfmal jährlich ausgezahlt.

...

§ 4

Altersversorgung

Die Garantierte individuelle Zulage ist - soweit nicht die Sonderregelung des § 4 des Abschnittes 10 des Rahmentarifvertrages vom 24. März 2000 Gültigkeit hat - nicht pensionsfähig und wird daher weder in die Berechnung des versorgungsfähigen Einkommens noch in die Anpassung des versorgungsfähigen Einkommens bzw. der laufenden Versorgungsleistungen im Rahmen der bei der WFG geltenden Altersversorgung einbezogen.“

In Abschnitt 10 enthält der Rahmentarifvertrag Besitzstandsregelungen, deren § 4 auszugsweise lautet: 9

„§ 4 - Altersversorgung

...

Durch eine Betriebsvereinbarung kann die Garantierte individuelle Zulage für pensionsfähig erklärt werden.“

Am 17. November 2000 schloss die WFG mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Pensionsfähigkeit der Garantierten individuellen Zulage. Dort heißt es: 10

„Für die am 31. Dez. 1999 bei der WFG beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 1998 von der WFG in die WGV übergegangen waren und die nach der Verschmelzung der WGV und der WFG wieder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WFG sind, wird die Garantierte individuelle Zulage rückwirkend zum 1. Januar 2000 für pensionsfähig erklärt.“

Am 28. April/3. Mai 2000 schloss der Kläger mit der WFG einen Änderungsvertrag, wonach das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Juni 2000 bis zum 31. März 2003 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt wurde. Der Änderungsvertrag enthält in § 4 folgende Regelung: 11

„§ 4

Ansprüche aus der Ruhegeldordnung vom 17. Juli 1953

Für die Ermittlung des Ruhegeldes wird die Zeit der Altersteilzeit voll als Beschäftigungszeit angerechnet. Berechnungsgrundlage für das Ruhegeld ist das Vollzeit-arbeitsentgelt. Die weiteren Einzelheiten richten sich nach § 7 der Ruhegeldordnung.“

Der Kläger schied mit Ablauf des 31. März 2003 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten aus. Seit dem 1. Juli 2003 bezieht er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 12

Am 25. Mai 2005 schlossen der Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen eV sowie der Verein Rheinischer Braunkohlenbergwerke eV auf der einen Seite und die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sowie die IG-Bergbau, Chemie, Energie auf der anderen Seite den Vergütungstarifvertrag (*im Folgenden: Vergütungs-TV 2005*) ab, der rückwirkend zum 1. April 2005 in Kraft trat und den bis zum 31. März 2005 geltenden Vergütungs-Tarifvertrag ablöste. Im Vergütungs-TV 2005 heißt es: 13

„§ 1

Vergütungsvereinbarung

1. Mit Wirkung ab 01.04.2005 werden für die Bereiche der ehemaligen VEW AG, VEW E AG, WFG, AVU, AGWE und VRB die Tabellenvergütungen um 1,5 % angehoben und die Prozentsätze der nicht-ruhegeldfähigen, garantieren individuellen Zulage (GIZ) um 1,5 % nach Maßgabe der Ziffern 4 bis 6 erhöht.

...

5. Für den Bereich WFG wird ab dem 01.04.2005 ein zweiter, nicht-ruhegeldfähiger Aufstockungsbetrag (AB 2) der GIZ eingeführt (Anlage 6). Er wird bei der Ermittlung von tariflichen Zulagen und Zuschlägen, die aus der Tabellenvergütung errechnet werden, einbezogen. Er wird nach der gleichen Methode wie der erste Aufstockungsbetrag (AB 1), jedoch mit 1,5 %, berechnet und bei der Berechnung von Versorgungsleistungen und Versorgungsansparungen in keinem Fall berücksichtigt. Die Formel für den ersten Aufstockungsbetrag der GIZ bleibt mit insgesamt 8,5 % unverändert.

...

§ 2

Pauschalabgeltung

1. Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen und deren Arbeitsverhältnis am 01.04.2005 nicht ruhte, erhalten eine Pauschalabgeltung in Höhe von 1.000 €.

...

4. Die Pauschalabgeltung ist nicht ruhegeld-/versorgungsfähig.

...

§ 3

Änderungen geltender Tarifverträge

...

Mit Wirkung ab dem 01.04.2005 werden die nachfolgend aufgeführten Regelungen des Tarifvertrages Garantierte Individuelle Zulage der WFG vom 24. März 2000 in der Fassung des Tarifabschlusses 2000 (D 1 - 3) i.V.m. dem Vergütungstarifvertrag 2003 wie folgt gefasst:

§ 2 Abs. 3:

„Der Aufstockungsbetrag entspricht 8,5 % (= 4,4 % + 0,9 % + 3,2 %) der 14,5-fachen Tabellenvergütung des Mitarbeiters.

Mit dem ab dem 01.04.2005 geltenden Tarifabschluss wird ein zweiter Aufstockungsbetrag eingeführt, der 1,5 % der 14,5-fachen Tabellenvergütung beträgt. § 4 i.V.m. § 4 Abschnitt 10 des Rahmentarifvertrages gilt hierfür nicht.’

Die Einführung dieses Aufstockungsbetrages steht unter dem Vorbehalt der betrieblichen Vereinbarung der Nicht-Ruhegeldfähigkeit.“

Am 28. November 2005 schloss die R WWE AG mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung ab, in der es ua. heißt:

14

„... wird in Ergänzung folgender Regelungen

...

4. a) ...
- b) ...
- c) Ruhegeldordnung für die Belegschaftsmitglieder der W Fg AG vom 17.7.1953

...

für die Mitarbeiter/Innen, die unter die o.g. Regelungen fallen, nachstehende

**Änderungsvereinbarung
bezüglich des Vergütungstarifvertrages 2005
,Garantierte Individuelle Zulage'**

abgeschlossen:

...

§ 2

Der Aufstockungsbetrag 2 der Garantierten Individuellen Zulage im Bereich ‚Alt WFG‘ im Sinne des Vergütungstarifvertrages vom 25.05.2005 ist nicht versorgungsfähig im Sinne der o.g. Betriebsvereinbarungen (Nrn. 4 a) bis c)) in ihrer jeweiligen Fassung.

...

Die Höhe der laufenden betrieblichen Versorgungsleistungen nach der Betriebsvereinbarung Nr. 4 c) ist durch den Vergütungstarifvertrag vom 25.05.2005 nur insoweit verändert worden, als sich das versorgungsfähige Einkommen der aktiv Beschäftigten verändert hat.

Durch den Tarifabschluss vom 25.05.2005 hat sich insoweit nur eine Veränderung in Höhe von 1,5 % ergeben.

Soweit Anteile aus dem nicht versorgungsfähigen Aufstockungsbetrag 2 in andere Vergütungsbestandteile einfließen, ändert sich an deren Ruhegeldfähigkeit bzw. Nichtruhegeldfähigkeit nichts.“

Mit Schreiben vom 30. September 2005 teilte die R WWE AG dem Kläger mit, er erhalte aufgrund der Tarifierhöhung 2004 rückwirkend ab dem 1. Januar 2004 eine Betriebsrente iHv. 2.276,74 Euro. Eine Neuberechnung des Ruhegeldes ab dem 1. Januar 2005 erfolge, sobald die noch offenen Fragen zur Umsetzung der Tarifierhöhung 2005 für die Ruhegeldberechtigten geklärt seien. Mit Schreiben vom 15. Februar 2006 wies sie darauf hin, dass der Aufstockungsbetrag 2 nicht ruhegeldfähig sei. Unter dem 26. Juni 2006 nahm die R S AG dienstleistend für die R WWE AG folgende Neuberechnung der Betriebsrente des Klägers für das Jahr 2005 vor:

15

Jahresgehalt =	3 x 6.031,12 Euro	18.093,36 Euro
+	9 x 6.121,11 Euro	55.089,99 Euro
+ HBV-Zulage		3.834,72 Euro

+ 50 % tarifliche Sonderzahlung	2.635,06 Euro
+ tarifliches Treuegeld	199,42 Euro
+ Urlaubsgeld	1.973,00 Euro
+ <u>Weihnachtsgeld</u>	<u>5.363,12 Euro</u>
Jahreseinkommen	87.188,67 Euro
davon 75 %	65.391,50 Euro
davon 78 %	51.005,37 Euro
abzügl. 50 % der gesetzlichen Rente	10.870,86 Euro
<u>abzügl. VBL-Rente</u>	<u>12.359,58 Euro</u>
verbleiben	27.774,93 Euro
monatlich	2.314,58 Euro

In diese Berechnung hatten zwar die durch den Vergütungs-TV 2005 erfolgte Anhebung der Tabellenvergütung sowie des Grundbetrages Eingang gefunden. Der aufgrund § 1 Abs. 5 des Vergütungs-TV 2005 erstmals gewährte Aufstockungsbetrag 2 (AB 2) sowie die in § 2 des Vergütungs-TV 2005 vorgesehene Pauschalabgeltung iHv. 1.000,00 Euro blieben indes unberücksichtigt.

16

Dagegen hat sich der Kläger mit seiner Klage gewandt. Er hat die Auffassung vertreten, bei der Ermittlung des Jahresarbeitsverdienstes für das Jahr 2005 seien auch der Aufstockungsbetrag AB 2 nach § 1 Abs. 5 des Vergütungs-TV 2005 sowie die in § 2 Abs. 1 des Vergütungs-TV 2005 vorgesehene Pauschalabgeltung iHv. 1.000,00 Euro zu berücksichtigen. Dies folge aus § 7 Abs. 3 RGO 53. Bei der RGO 53 handle es sich nicht um eine Betriebsvereinbarung, sondern um eine Gesamtzusage. Die hieraus resultierenden Ansprüche könnten weder durch den Vergütungs-TV 2005 noch durch die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2005 eingeschränkt werden. Aber auch dann, wenn es sich bei der RGO 53 um eine Betriebsvereinbarung handeln sollte, gelte nichts anderes. Die Regelungskompetenz der Betriebspartner erstrecke sich nicht auf bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer, weshalb die auf der RGO 53 beruhenden Ansprüche durch die Betriebsvereinbarung vom 28. November 2005 nicht hätten verschlechtert werden können. Die tarifliche Einmalzahlung iHv. 1.000,00 Euro sei bei der Berechnung seiner Betriebsrente auch deshalb zu berücksichtigen, weil dies einer betrieblichen Übung bei der Beklagten entspreche. In den Jahren 1995, 1996, 1999 sowie 2000 habe die Rechtsvor-

17

gängerin der Beklagten eine tarifliche Einmalzahlung bei der Anpassung der Ruhegeldbezüge ua. des Mitarbeiters W in Ansatz gebracht.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

18

1. festzustellen, dass ihm seit dem 1. April 2005 ein Anspruch zusteht auf Zahlung des Ruhegeldes unter zusätzlicher Berücksichtigung
 - a) des „Aufstockungsbetrags 2“ gemäß § 1 Nr. 5 des Vergütungstarifvertrags vom 25. Mai 2005, abgeschlossen von dem Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser und Elektrizitätsunternehmen e.V. (AGWE), E, dem Verein Rheinischer Braunkohlenbergwerke e.V. (VRB), K, - einerseits - sowie ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di Bundesvorstand, B, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, H - andererseits -,
 - b) der Pauschalabgeltung („Einmalbetrag/Einmalzahlung“) gemäß § 2 des Vergütungstarifvertrags vom 25. Mai 2005, abgeschlossen von dem Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser und Elektrizitätsunternehmen e.V. (AGWE), E, dem Verein Rheinischer Braunkohlenbergwerke e.V. (VRB), K, - einerseits - sowie ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di Bundesvorstand, B, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, H - andererseits -,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2003 105,66 Euro nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2004 489,24 Euro nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Jahr 2005 1.641,96 Euro nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

19

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr teilweise stattgegeben und den Aufstockungsbetrag 2 bei der Berech-

20

nung der Betriebsrente des Klägers berücksichtigt. Der Kläger begehrt mit seiner Revision eine Berechnung seiner Betriebsrente auch unter Berücksichtigung der Pauschalabgeltung nach § 2 des Vergütungs-TV 2005, wohingegen die Beklagte mit ihrer Revision die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, dh. eine vollständige Klageabweisung begehrt. Beide Parteien beantragen, die Revisionen der jeweils anderen Partei zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Revision der Beklagten ist begründet und führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, soweit das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, und zur Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die zulässige Klage ist insgesamt unbegründet. Weder die Pauschalabgeltung nach § 2 des Vergütungs-TV 2005 noch der in § 1 Abs. 5 des Vergütungs-TV 2005 geregelte Aufstockungsbetrag 2 (*AB 2*) sind bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers nach § 7 Abs. 3 RGO 53 zu berücksichtigen. 21

A. Die Klage ist insgesamt zulässig. Das gilt auch für den Feststellungsantrag. 22

I. Der Feststellungsantrag ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 12, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6*). So verhält es sich hier. Der Kläger begehrt die Feststellung, welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung seiner Betriebsrente zu berücksichtigen sind. 23

sichtigen sind. Die begehrte Feststellung betrifft daher den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten.

II. Eines besonderen Feststellungsinteresses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO bedarf es nicht. Der Antrag ist als Zwischenfeststellungsklage gemäß § 256 Abs. 2 ZPO zulässig (vgl. hierzu BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 11; 25. September 2003 - 8 AZR 446/02 - zu II 1 a bb der Gründe, AP BGB § 613a Nr. 256 = EzA ZPO 2002 § 50 Nr. 2). Im Übrigen hat der Kläger ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung, da die Beklagte den vom Kläger geltend gemachten Umfang ihrer Leistungspflicht bestreitet. 24

B. Die Klage ist unbegründet. Weder die in § 2 des Vergütungs-TV 2005 vorgesehene Pauschalabgeltung iHv. 1.000,00 Euro noch der Aufstockungsbetrag 2 (AB 2) nach § 1 Abs. 5 des Vergütungs-TV 2005 sind bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers zu berücksichtigen. 25

I. Die Pauschalabgeltung nach § 2 des Vergütungs-TV 2005 ist weder nach § 7 Abs. 3 RGO 53 noch nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers zu berücksichtigen. 26

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Berücksichtigung der in § 2 des Vergütungs-TV 2005 vorgesehenen Pauschalabgeltung nach § 7 Abs. 3 RGO 53. Nach dieser Bestimmung sind für die Berechnung des Ruhegeldes nur Änderungen der Gehalts- oder Lohnsätze maßgeblich. Dazu gehört die Pauschalabgeltung nicht. Dies ergibt eine Auslegung der RGO 53. 27

a) Die RGO 53 ist Teil der zwischen dem Vorstand der WFG und dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung vom 15. Juli 1953 und damit selbst eine Betriebsvereinbarung. 28

Die Vereinbarung zwischen dem Vorstand der WFG und dem Betriebsrat vom 15. Juli 1953 ist nicht nur in der Überschrift als „Betriebsvereinbarung“ bezeichnet. Die Betriebspartner haben vielmehr ausdrücklich vereinbart, dass 29

„folgende Betriebsvereinbarung im Sinne des § 57 des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen“ wird. Sie hatten daher einen eigenständigen Regelungswillen. Dieser ist darauf gerichtet, dass „die als Anlage beigefügte Ruhegeldordnung ... zum Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung gemacht“ wird. Damit wurden die Regelungen der RGO 53 Gegenstand der Betriebsvereinbarung. Die RGO 53 ist vom Vorstand der WFG und vom Betriebsrat handschriftlich unterzeichnet, so dass auch die formellen Wirksamkeitsvoraussetzungen des § 77 Abs. 2 BetrVG erfüllt sind.

b) Die Betriebsvereinbarung ist der ausschließliche Geltungsgrund für die RGO 53. Diese findet nicht zusätzlich - oder allein - aufgrund einer Gesamtzusage Anwendung. Etwas anderes folgt entgegen der Auffassung des Klägers weder aus der Regelung in der Betriebsvereinbarung vom 15. Juli 1953, wonach die Belegschaftsmitglieder als Ergänzung ihres Arbeitsvertrages eine ausdrückliche schriftliche Feststellung über die Anwendung der RGO 53 erhalten, noch aus der Präambel der RGO 53, die bestimmt, dass der Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der RGO 53 entsteht, soweit dies im einzelnen Arbeitsvertrag festgelegt wird. 30

aa) Diese Bestimmungen können nicht dahin verstanden werden, dass der Anspruch auf die in der RGO 53 geregelten Leistungen entgegen § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG von einer individualvertraglichen Zusage abhängig sein soll. Bei einem derartigen Verständnis wäre die Betriebsvereinbarung unwirksam. Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht nicht in der Weise ausüben, dass er dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (*BAG 23. März 1999 - 1 ABR 33/98 - zu B II 2 c der Gründe, AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 80 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 60; 17. November 1998 - 1 ABR 12/98 - zu B II 2 a bb der Gründe, BAGE 90, 194*). Da nicht angenommen werden kann, dass die Betriebspartner eine unwirksame Betriebsvereinbarung schließen wollten, sind die Regelungen gesetzeskonform so auszulegen, dass mit ihnen lediglich beabsichtigt war, die Arbeitnehmer darüber zu informieren, nach welchen Bestim- 31

mungen sich ihre Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung richten.

bb) Mit der „Feststellung“ bzw. „Festlegung“ im Arbeitsvertrag sollte den Arbeitnehmern auch kein eigenständiger, vom Schicksal der Betriebsvereinbarung unabhängiger zusätzlicher individualvertraglicher Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der RGO 53 eingeräumt werden. Hiergegen sprechen schon die Begriffe „Feststellung“ und „Festlegung“. Diese Begriffe sind nicht gleichbedeutend mit einer „Zusage“ oder dem Eingehen einer Verpflichtung, sondern beschreiben lediglich das Festhalten, also die Dokumentation einer Vereinbarung, die bereits anderweitig getroffen wurde. 32

cc) In diesem Sinne ist auch das Anstellungsschreiben vom 12. Oktober 1964 zu verstehen, mit dem die WFG dem Kläger nur „zur Kenntnis“ gegeben hatte, dass die Ruhegeldordnung der Gesellschaft auf ihn Anwendung findet. Damit wurde lediglich deklaratorisch auf die Regelungen der Betriebsvereinbarung verwiesen. 33

c) Als Betriebsvereinbarung ist die RGO 53 nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen ihres normativen Charakters objektiv wie ein Gesetz auszulegen. Es kommt in erster Linie auf Wortlaut und Systematik sowie den daraus ohne Weiteres erkennbaren Sinn und Zweck der Regelung an. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Soweit hiernach kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungsmittel wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen 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 - EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 5). 34

d) Danach ergibt die Auslegung des § 7 Abs. 3 RGO 53, dass bei der Berechnung der Betriebsrente Änderungen des Entgelts der aktiven Beschäftigten nur insoweit zu berücksichtigen sind, als hierdurch eine Änderung der Lohn- oder Gehaltssätze bewirkt wird, nicht jedoch Einmalzahlungen wie die Pauschalabgeltung nach § 2 des Vergütungs-TV 2005. 35

aa) Nach dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 RGO 53 wirkt sich nicht jede Änderung der Gehälter oder Löhne der aktiven Mitarbeiter der WFG auf das Ruhegeld aus, vielmehr muss es sich um die Änderung von Entgeltbestandteilen handeln, die nach Gehalts- oder Lohnsätzen bemessen werden. Für die Neuberechnung des Ruhegeldes sind nach § 7 Abs. 3 RGO 53 die „neuen Gehalts- oder Lohnsätze maßgebend, die der Ruhegeldempfänger im Falle seiner Beschäftigung in seiner früheren Tätigkeit beziehen würde“. 36

Unter „Gehalts- und Lohnsätzen“ sind nach dem allgemeinen Sprachgebrauch Bemessungsfaktoren zu verstehen, mit denen das Entgelt für die Arbeitsleistung während eines längeren Zeitraums wiederkehrend und stetig berechnet wird. Mit der Formulierung „Gehalts- und Lohnsatz“ wird der Preis für die Arbeitsleistung in einem Tarifs, also nach einem feststehenden System beschrieben. Davon werden Einmalzahlungen wie die Pauschalabgeltung nach § 2 des Vergütungs-TV 2005 nicht erfasst. Sie sind nicht Teil eines für längere Zeit geschaffenen Vergütungssystems. 37

bb) Aus der Systematik des § 7 RGO 53 folgt nichts anderes. § 7 Abs. 1 RGO 53 stellt bei der erstmaligen Berechnung des Ruhegeldes auf das Grundeinkommen ab. Hier bleiben nicht stetige Vergütungsbestandteile außer Betracht. Vor diesem Hintergrund ist es konsequent, wenn auch bei der Neuberechnung des Ruhegeldes derartige Vergütungsbestandteile unberücksichtigt bleiben. Eine Berücksichtigung von Einmalzahlungen ließe sich auch deshalb nicht mit der Systematik des § 7 RGO 53 vereinbaren, weil offenbliebe, auf welchen Zeitraum die Zahlungen verteilt werden müssten. Das wird gerade im vorliegenden Fall deutlich. Der Kläger stellt insoweit auf das Jahr des Zuflusses ab und verteilt die Einmalzahlung auf die zwölf Kalendermonate des Jahres 2005. Der Vergütungs-TV 2005 hatte allerdings eine Laufzeit bis zum 31. März 38

2006, so dass auch eine Verteilung auf die Zeit vom 1. April 2005 bis zum 31. März 2006 denkbar wäre.

2. Ein Anspruch auf die Berücksichtigung der in § 2 des Vergütungs-TV 2005 geregelten Pauschalabgeltung bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers folgt auch nicht aus den Grundsätzen einer betrieblichen Übung. 39

a) Der Gesetzgeber hat die betriebliche Übung ausdrücklich als Rechtsquelle für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung anerkannt (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Dem Verhalten des Arbeitgebers wird eine konkludente Willenserklärung entnommen, die vom Arbeitnehmer gemäß § 151 BGB stillschweigend angenommen werden kann. Dadurch wird ein vertragliches Schuldverhältnis geschaffen, aus dem bei Eintritt der vereinbarten Anspruchsvoraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf die üblich gewordene Vergünstigung erwächst. Ob eine für den Arbeitgeber bindende betriebliche Übung aufgrund der Gewährung von Leistungen an seine Arbeitnehmer entstanden ist, ist danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung aller Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften (vgl. BAG 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2; 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - Rn. 35, BAGE 118, 360; 28. Mai 2008 - 10 AZR 274/07 - Rn. 15, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 80 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 8; 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 27, BAGE 127, 185). Soweit Leistungen jährlich an die gesamte Belegschaft erbracht werden, gilt die Regel, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zu einem Rechtsanspruch auf die Leistungen führt (vgl. BAG 5. August 2009 - 10 AZR 483/08 - Rn. 11, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 85 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 10). 40

b) Danach hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass der Kläger kein eine betriebliche Übung begründendes gleichförmiges Verhalten der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen in der Vergangenheit dargelegt hat. 41

aa) Für die Entstehung einer betrieblichen Übung wäre nicht nur erforderlich gewesen, dass die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen in der Vergangenheit die Betriebsrenten zumindest einer hinreichenden Anzahl von Versorgungsempfängern unter Berücksichtigung tariflicher Einmalzahlungen berechnet hätten. Eine betriebliche Übung, auf die der Kläger sein Begehren mit Erfolg stützen könnte, würde zudem voraussetzen, dass die tariflichen Einmalzahlungen auch dann in die Neuberechnung der Betriebsrente eingeflossen sind, wenn sie für die aktiven Mitarbeiter nicht versorgungsfähig waren. Der Kläger hat jedoch lediglich dargelegt, dass bei dem Mitarbeiter W in den Jahren 1995, 1996, 1999 sowie 2000 Einmalzahlungen bei der Neuberechnung der Betriebsrente Berücksichtigung fanden. Dazu, dass es sich hierbei um für die aktiven Mitarbeiter nicht versorgungsfähige Zahlungen handelte, fehlt jeglicher Vortrag. Zudem genügt die Zahlung an einen einzigen Versorgungsempfänger nicht zur Begründung einer betrieblichen Übung. 42

bb) Das Berufungsgericht hat entgegen der Auffassung des Klägers die Anforderungen an die Darlegungslast insoweit nicht verkannt. Gegenteiliges ergibt sich nicht aus der Entscheidung des Senats vom 16. März 1993 (- 3 AZR 350/92 -). Anders als im Streitfall konnte der dortige Kläger nicht nur einen, sondern sechs vergleichbare Arbeitnehmer namentlich benennen, die die Vergünstigung erhalten hatten. Dies indizierte ein gleichförmiges Verhalten, so dass der dortige Arbeitgeber verpflichtet war, zu den benannten Einzelfällen substantiiert Stellung zu nehmen. Es kommt hinzu, dass in dem dortigen Verfahren der Kläger keinen Einblick in die Daten der übrigen Arbeitnehmer hatte, während der Kläger im vorliegenden Verfahren selbst vorträgt, dass ihm die Fakten und Hintergründe zur Berechnung der Betriebsrenten aus seiner Funktion als Betriebsratsvorsitzender in der Zeit von 1972 bis 1985 sowie aus seiner Zugehörigkeit zur Personalabteilung seit 1985 (*später sogar als Leiter der*) 43

Personalabteilung) aus eigener Anschauung bekannt waren. Es hätte daher dem Kläger als Anspruchsteller obliegen, sein Vorbringen zur Entstehung einer betrieblichen Übung durch Benennung und Darstellung weiterer Einzelfälle zu substantiieren. Erst dann wäre die Beklagte gehalten gewesen, hierauf näher einzugehen.

cc) Die hiergegen mit der Revision erhobenen Verfahrensrügen haben keinen Erfolg. 44

(1) Die Aufklärungsrüge, mit der die Revision den unterbliebenen Hinweis des Landesarbeitsgerichts (§ 139 ZPO) auf erforderlichen weiteren Sachvortrag im Hinblick auf die in der Vergangenheit praktizierte Einbeziehung tariflicher Einmalzahlungen bei der Berechnung der Betriebsrenten beanstandet, ist unzulässig. Wird eine Verletzung des § 139 ZPO gerügt, reicht es nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO nicht aus, dass die Partei, die die Rüge erhebt, pauschal auf die Verletzung der Aufklärungspflicht hinweist. Sie muss vielmehr im Einzelnen vortragen, welche konkreten entscheidungserheblichen Tatsachen sie auf den vermissten Hinweis hin vorgebracht hätte. Nur so kann das Revisionsgericht feststellen, ob die gerügte Verletzung der Hinweispflicht für das angefochtene Urteil kausal war (vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 e aa der Gründe, BAGE 109, 145; 25. September 2008 - 8 AZR 607/07 - Rn. 58, AP BGB § 613a Nr. 355 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 98). Diesen Anforderungen wird das Vorbringen des Klägers, der nur pauschal darauf verweist, dass er seinen Vortrag noch in der der Entscheidung vorangehenden mündlichen Verhandlung hätte präzisieren können, nicht gerecht. Es fehlt die Darlegung, was der Kläger im Einzelnen vorgetragen oder präzisiert hätte. 45

(2) Die Revision rügt auch ohne Erfolg, das Urteil des Landesarbeitsgerichts beruhe auf einem Verstoß gegen § 286 ZPO, da es der Frage hätte nachgehen und Beweis durch das Zeugnis der Frau E hätte erheben müssen, ob die Rechtsvorgängerin der Beklagten in den Jahren 1995, 1996, 1999 und 2000 auch tarifliche Einmalzahlungen in die Ruhegeldberechnungen hat einfließen lassen. Ohne die Benennung bestimmter Versorgungsempfänger, bei 46

denen in den entsprechenden Jahren so verfahren worden sein soll, wäre eine Beweiserhebung auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis hinausgelaufen. Dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten in den Jahren 1995, 1996, 1999 und 2000 bei dem Versorgungsempfänger W tarifliche Einmalzahlungen bei der Berechnung des Ruhegeldes berücksichtigt hat, wurde von der Beklagten nicht bestritten, so dass insoweit eine Beweiserhebung nicht geboten war.

3. Die Beklagte ist auch nicht aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, die in § 2 des Vergütungs-TV 2005 geregelte Pauschalabgeltung iHv. 1.000,00 Euro bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers zu berücksichtigen. Der Kläger hat nicht behauptet, dass diese im Jahr 2005 gewährte Pauschalabgeltung bei der Berechnung der Betriebsrente anderer Ruhegeldempfänger Berücksichtigung fand. Aus einer entsprechenden Handhabung in der Vergangenheit könnte insoweit nur ein Anspruch aus betrieblicher Übung, nicht jedoch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz resultieren.

47

II. Der Aufstockungsbetrag 2 (AB 2) ist bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers nach § 7 Abs. 3 RGO 53 ebenfalls nicht zu berücksichtigen. Vergütungsbestandteile wie den Aufstockungsbetrag 2 gab es bei Abschluss der Betriebsvereinbarung am 15. Juli 1953 nicht. § 7 Abs. 3 RGO 53 regelt nicht, wie zu einem späteren Zeitpunkt neu eingeführte, nicht ruhegehaltfähige Vergütungsbestandteile bei der Fortschreibung des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens zu behandeln sind. Mit der Einführung des Aufstockungsbetrages 2 durch den Vergütungs-TV 2005 ist demnach eine unklare Rechtslage entstanden. Diese konnten die Betriebspartner durch eine entsprechende Klarstellung mittels der GBV vom 28. November 2005, wonach der Aufstockungsbetrag 2 nicht versorgungsfähig iSd. RGO 53 ist, auch rückwirkend beseitigen (*vgl. dazu BAG 27. März 2007 - 3 AZR 60/06 - Rn. 33 f., AP BetrAVG § 2 Nr. 57*), ohne dass es auf die Frage ihrer Regelungskompetenz für ausgeschiedene Arbeitnehmer und Betriebsrentner ankommt.

48

1. Durch die Einführung des Aufstockungsbetrages 2 ist hinsichtlich der Neuberechnung des Ruhegeldes nach § 7 Abs. 3 RGO 53 eine unklare Rechtslage entstanden. 49
- a) Die Einführung des Aufstockungsbetrages 2 hat zwar eine Veränderung der „Gehalts- und Lohnsätze“ iSd. § 7 Abs. 3 RGO 53 bewirkt. Dem steht nicht entgegen, dass es sich beim AB 2 um eine neu eingeführte Lohnart handelt. Der Aufstockungsbetrag 2 ist ein Entgeltbestandteil, der nach einem festen Schema wiederkehrend, dh. auf unbestimmte Zeit gezahlt wird und der auch dem Kläger zustünde, sofern er in seiner früheren Tätigkeit weiterbeschäftigt würde. 50
- b) § 7 Abs. 3 RGO 53 trifft jedoch keine Regelung darüber, wie Vergütungsbestandteile, die zwar zu einer Änderung der Lohn- und Gehaltssätze iSd. § 7 Abs. 3 RGO 53 führen, für die Aktiven allerdings nicht ruhegehaltsfähig sind, bei der Fortschreibung des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens zu behandeln sind. 51
- aa) Allein aus dem Wortlaut des § 7 Abs. 3 RGO 53, der eine Beschränkung auf versorgungsfähige Entgeltbestandteile nicht enthält, könnte geschlossen werden, dass alle Entgeltbestandteile iSd. § 7 Abs. 3 RGO 53 bei der Berechnung der laufenden Betriebsrente der bereits im Ruhestand befindlichen Mitarbeiter Berücksichtigung finden, unabhängig davon, ob sie für die Aktiven versorgungsfähig sind oder nicht. 52
- bb) Demgegenüber spricht die Systematik des § 7 RGO 53 dafür, dass nur diejenigen Gehaltsbestandteile der aktiven Beschäftigten bei der Berechnung der laufenden Betriebsrenten der bereits im Ruhestand befindlichen Mitarbeiter Berücksichtigung finden, die auch für die Aktiven ruhegeldfähig sind. 53
- (1) § 7 Abs. 3 RGO 53 regelt die Neuberechnung der nach § 7 Abs. 1 RGO 53 erstmalig ermittelten Betriebsrente. 54
- Bei der erstmaligen Berechnung der Betriebsrente nach § 7 Abs. 1 RGO 53 sind nicht sämtliche Bestandteile des Einkommens, sondern nur die 55

pensionsfähigen Entgeltbestandteile zugrunde zu legen. So sind lediglich $\frac{3}{4}$ des näher definierten Jahresarbeitsverdienstes zu berücksichtigen. Zum Jahresarbeitsverdienst gehören zwar bei Arbeitern der tarifliche oder vertragliche Lohn einschließlich der Familienzulage und bei Angestellten die tarifliche oder vertragliche Vergütung einschließlich Wohnungsgeld, nicht jedoch die Sonder- und Nebenvergütungen. Stellenzulagen werden nur insoweit Berechnungsgrundlage, als sie im Einzelfall ausdrücklich ganz oder teilweise als pensionsfähig erklärt worden sind. Damit gibt es bereits bei der erstmaligen Berechnung der Betriebsrente nach § 7 Abs. 1 RGO 53 Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, die nicht pensionswirksam werden.

(2) Zudem hat § 7 Abs. 3 RGO 53 in erster Linie die veränderten Gehalts- bzw. Lohnsätze im Blick, die sich aus der Zuordnung zu einer Lohn- oder Gehaltsgruppe ergeben. Damit stellt die Bestimmung in erster Linie auf die „tabellenwirksamen“ Vergütungsbestandteile ab, deren Pensionsfähigkeit außer Frage steht. 56

(3) Schließlich würde eine Berücksichtigung sämtlicher Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile der aktiven Beschäftigten bei der Berechnung der laufenden Betriebsrente der Versorgungsempfänger unabhängig davon, ob sie für die Aktiven ruhegeldfähig sind, dazu führen, dass sich das ruhegeldfähige Einkommen der Pensionäre stärker erhöht als das ruhegeldfähige Einkommen der aktiven Beschäftigten, auf deren Gehaltsentwicklung in § 7 Abs. 3 RGO 53 Bezug genommen wird. Für eine derartig ungewöhnliche Regelung bedürfte es deutlicher Hinweise im Regelungswerk, die jedoch nicht vorhanden sind. 57

2. Bei dieser Sachlage ist davon auszugehen, dass die Betriebspartner bei Abschluss der Betriebsvereinbarung am 15. Juli 1953 die Frage, wie zu einem späteren Zeitpunkt neu eingeführte, nicht ruhegehaltsfähige Vergütungsbestandteile bei der Fortschreibung des ruhegeldfähigen Dienst Einkommens zu behandeln sind, nicht bedacht haben. Durch die Einführung des Aufstockungsbetrages 2 ist damit eine Regelungslücke, dh. eine unklare Rechtslage entstanden. Diese konnten die Betriebspartner durch eine entsprechende Klarstellung mittels der GBV vom 28. November 2005 auch rückwirkend beseitigen (vgl. 58

dazu BAG 27. März 2007 - 3 AZR 60/06 - Rn. 33 f., AP BetrAVG § 2 Nr. 57). Dies haben sie getan, indem sie festgelegt haben, dass der Aufstockungsbetrag 2 nicht versorgungsfähig iSd. RGO 53 ist. Vertrauensschutzgesichtspunkte waren dabei wegen der Unklarheit der Rechtslage nicht zu beachten. Auf die Frage der Regelungskompetenz der Betriebspartner für ausgeschiedene Arbeitnehmer und Betriebsrentner kommt es deshalb nicht an.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

59

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Oberhofer

H. Kappus