

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 23. Februar 2016
- 3 AZR 44/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:230216.U.3AZR44.14.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 12. Juni 2012
- 26 Ca 6741/11 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 8. Oktober 2013
- 6 Sa 618/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Geltung von Versorgungsbestimmungen -
Berechnung einer Betriebsrente - Anerkennung von Beschäftigungszeiten
- Berechnung des rentenfähigen Einkommens - Berücksichtigung von
Altersteilzeit - Berechnung von Bonuszahlungen während der Arbeitspha-
se der Altersteilzeit

Bestimmungen:

BetrAVG § 1 Auslegung, § 1 Abs. 1 Satz 3, § 1b Abs. 4; ZPO § 319
Abs. 1, § 559 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 44/14
6 Sa 618/12
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Februar 2016

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 23. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Brunke für Recht erkannt:

- I. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Oktober 2013 - 6 Sa 618/12 - wird zurückgewiesen, soweit sie sich gegen die Zurückweisung der Berufung gegen das die Klage hinsichtlich weiterer Bonuszahlungen für die Jahre 2007 und 2008 iHv. 5.132,00 Euro brutto nebst Zinsen abweisende Urteil des Arbeitsgerichts richtet.
- II. Im Übrigen wird auf die Revision des Klägers das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 8. Oktober 2013 - 6 Sa 618/12 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, als es die weiter gehende Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 12. Juni 2012 - 26 Ca 6741/11 - zurückgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
- III. Das Berufungsurteil wird im Ausspruch zur Hauptsache hinsichtlich des Tenors zu II. berichtigt und hinsichtlich des Entscheidungsauspruchs zu II. und III. wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4.575,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten aus jeweils 138,64 Euro seit dem 1. Februar 2011, 1. März 2011, 1. April 2011, 1. Mai 2011, 1. Juni 2011, 1. Juli 2011, 1. August 2011, 1. September 2011, 1. Oktober 2011, 1. November 2011, 1. Dezember 2011, 1. Januar 2012, 1. Februar 2012, 1. März 2012, 1. April 2012, 1. Mai 2012, 1. Juni 2012, 1. Juli 2012, 1. August 2012, 1. September 2012, 1. Oktober 2012, 1. November 2012, 1. Dezember 2012, 1. Januar 2013, 1. Februar 2013, 1. März 2013, 1. April 2013, 1. Mai 2013, 1. Juni 2013, 1. Juli 2013, 1. August 2013, 1. September 2013 und 1. Oktober 2013 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab Oktober 2013 eine monatliche Betriebsrente iHv. 792,64 Euro brutto zu zahlen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der betrieblichen Altersrente des Klägers sowie über restliche Bonusansprüche für die Jahre 2007 und 2008. 1

Der im Dezember 1947 geborene Kläger war vom 19. Februar 1973 bis Anfang 1989 bei der S Vertriebsgesellschaft mbH (im Folgenden S) tätig. In der Zeit vom 1. März 1989 bis zum 31. Dezember 2010 war der Kläger bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin - der A GmbH & Co. OHG (im Folgenden A) - beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein Einstellungsschreiben der A vom 20. Februar 1989, in dem es auszugsweise heißt: 2

„...“

unter Bezugnahme auf die persönlichen Unterredungen mit Ihnen bestätigen wir Ihnen hiermit, daß Sie ab 1. März 1989 als außertariflicher Angestellter unserer Firma angehören, wobei Ihre Betriebszugehörigkeit zur Firma S ... ab 1.3.1981 mit 50 % angerechnet wird. Über eine 100 %ige Anrechnung Ihrer Betriebszugehörigkeit zur S (ab 19.02.1973) werden wir Ende 1989 endgültig entscheiden. ... Es ist Ihnen bekannt, daß die Anrechnungszeit Ihrer S-Betriebszugehörigkeit bei der späteren Ermittlung Ihrer Firmenrente von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist.

...

Soweit in diesem Anstellungsvertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden, gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Angestellten der Schmelzkäseindustrie in Bayern sowie die für unsere Firma gültigen Betriebs- und Tarifvereinbarungen.

...“

Mit Schreiben vom 17. Oktober 1991 erklärte die A dem Kläger Folgendes: 3

„...“

unter Bezugnahme auf unser Einstellungsschreiben vom 20. Februar 1989 teilen wir Ihnen mit, daß wir aufgrund Ihrer bisherigen Leistungen und Ihrer steten Einsatzbereitschaft übereingekommen sind, Ihre Betriebszugehörigkeit zur S 100%ig anzurechnen. Sie können sich demnach als

seit dem 19.2.1973 zum Unternehmen zugehörig betrachten.

...“

Bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten bestand zunächst eine Altersversorgung für die Mitarbeiter auf der Grundlage der von der M GmbH erlassenen Richtlinien. Die Richtlinien der M GmbH vom 1. Oktober 1970 (im Folgenden Richtlinien 1970) sahen ua. die Gewährung einer Altersrente vor, wenn das Dienstverhältnis nach mindestens zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit mit Vollendung des 65. Lebensjahres endete. Die Altersrente betrug nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit 20 % des rentenfähigen Einkommens und erhöhte sich für jedes volle weitere Dienstjahr bis zum 25. Dienstjahr um 2 % sowie vom 26. bis zum 35. Dienstjahr um je 1 %; der Höchstsatz belief sich auf 60 % des rentenfähigen Einkommens. Zudem war die Altersrente um die Hälfte der Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung zu kürzen.

4

Die Richtlinien 1970 wurden zum 1. Juli 1984 durch die Richtlinien der M GmbH (Richtlinien 1984) (im Folgenden Richtlinien 1984) sowie die Übergangsrichtlinie der M GmbH 1984 (im Folgenden Übergangsrichtlinie 1984) ersetzt. In den Richtlinien 1984 heißt es ua.:

5

„§ 1

Begünstigte, Freiwilligkeit

1. Die M GmbH (nachstehend ‚M‘ genannt) gewährt an regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter der in ihrer Satzung aufgeführten Gesellschaften (nachstehend ‚Unternehmen‘ genannt) die in diesen Richtlinien genannten Leistungen. ...

...

§ 2

Leistungen, Leistungsvoraussetzungen

1. Die M gewährt satzungsgemäß nach Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen folgende Leistungen:

- a) Laufende Zuschüsse zur Altersversorgung an frühere Mitarbeiter, wenn das Dienstverhältnis wegen Vollendung des ... 65. Lebensjahres (männliche Mitarbeiter) oder wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung endet (Altersrenten),

...

§ 3

Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gelten die ab dem vollendeten 18. Lebensjahr ununterbrochen im Unternehmen verbrachten Dienstjahre. Anrechnungsfähig sind höchstens 35 Dienstjahre.
2. In begründeten Ausnahmefällen kann zugunsten des Mitarbeiters eine abweichende anrechnungsfähige Dienstzeit festgesetzt werden. ...

...

§ 4

Rentenfähiges Einkommen

1. Als rentenfähiges Einkommen gilt das Einkommen, das der Mitarbeiter im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten hat. ...
2. Bei der Berechnung des Durchschnittseinkommens bleiben außer Ansatz Sonderzuwendungen aller Art wie z. B. Urlaubsgeld, Weihnachts-, Abschluß- und Sondervergütungen, Sozialzulagen, Jubiläumszuwendungen, vermögenswirksame Leistungen. Überstundenvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, Schichtarbeit, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zählen nur dann zum rentenfähigen Einkommen, wenn sie während der letzten 3 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles aufgrund eines Schichtplanes oder mit einer der Schichtarbeit vergleichbaren betriebsbedingten Regelmäßigkeit angefallen sind.
3. Bei Mitarbeitern im Außendienst ist die im Berechnungszeitraum erzielte durchschnittliche Prämie Teil des rentenfähigen Einkommens; jedoch bleiben außerordentliche Prämien wie z. B. Geld- und Sachprämien im Rahmen von Wettbewerben unberücksichtigt.

§ 5

Alters- und Invalidenrente

1. Die Höhe der Alters- und Invalidenrente richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem rentenfähigen Einkommen. Sie wird wie folgt ermittelt:
 - a) Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr beträgt die Rente 0,4 % des rentenfähigen Einkommens.
 - b) Für den Teil des rentenfähigen Einkommens, der die bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, beträgt die Rente zusätzlich 1,6 % für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr, für den Teil des rentenfähigen Einkommens, der das Doppelte dieser Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, jedoch nur 1,4 %.
2. Die so ermittelte M-Rente wird gekürzt, wenn und soweit das Netto-Renteneinkommen aus M-Rente und gesetzlicher Sozialversicherungsrente die Gesamtversorgungsgrenze übersteigt. Diese Gesamtversorgungsgrenze beträgt bei 35 anrechnungsfähigen Dienstjahren 90 % des Nettobetrages des rentenfähigen Monatseinkommens; ...
...
4. Die sich nach Absatz 1 und 2 ergebende M-Rente wird für jeden Monat, um den der Rentenbezug vor Vollendung des ... 63. Lebensjahres (männliche Mitarbeiter) beginnt, um 0,3 %, höchstens jedoch um 10 %, für die Dauer des Rentenbezugs gekürzt. ...
...

§ 8

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter

1. Die Höhe der Rente richtet sich auch für Mitarbeiter, die während der anrechnungsfähigen Dienstzeit ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt waren, bei sämtlichen Rentenarten nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem rentenfähigen Einkommen.

2. Die in § 5 genannten Steigerungssätze verringern sich jedoch in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Mitarbeiters während der anrechnungsfähigen Dienstzeit zu der Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiter gestanden hat. Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens wird für Zeiten der Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles das rentenfähige Einkommen eines vergleichbaren, vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters zugrunde gelegt.

...

§ 13

Inkrafttreten

1. Diese Richtlinien treten mit Wirkung vom 1. Juli 1984 in Kraft. Für ihre Anwendung gilt folgendes:
 - a) Für Mitarbeiter, die nach dem Inkrafttreten in den Dienst des Unternehmens treten, sind diese Richtlinien in vollem Umfang anzuwenden.
 - b) Für Mitarbeiter, die beim Inkrafttreten bereits im Dienst des Unternehmens stehen, sind diese Richtlinien insoweit anzuwenden, als sich aus der ‚Übergangsrichtlinie der M GmbH 1984‘ nichts anderes ergibt.
2. Die Richtlinien der M GmbH vom 1. Oktober 1970 treten mit Ablauf des 30. Juni 1984 außer Kraft, ...“

Die Übergangsrichtlinie 1984 regelt einen Bestandsschutz für unter der Richtlinie 1970 erworbene Anwartschaften. Sie enthält für ihren Anwendungsbereich folgende Regelungen:

6

„Die Richtlinien der M GmbH ... vom 1. Oktober 1970 ... sind durch die Richtlinien der M vom 1. Juli 1984 ... ersetzt worden. Für diejenigen Mitarbeiter, die am 30.6.1984 bereits bei den in der Satzung der M aufgeführten Gesellschaften ... beschäftigt gewesen sind und deren Arbeitsverhältnis am 1.7.1984 fortbesteht, gilt die nachfolgende Übergangsrichtlinie: ...“

Die A vereinbarte im Jahr 1989 gemeinsam mit dem Betriebsrat eine „Pensionsordnung der A GmbH & Co. OHG 1989“ (im Folgenden PO 1989). Diese bestimmt auszugsweise:

7

„§ 1

Begünstigte, Rechtsanspruch

- (1) A ... (nachstehend 'Unternehmen' genannt) gewährt an regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter die in dieser Pensionsordnung genannten Leistungen. ...

...

§ 2

Leistungen, Leistungsvoraussetzungen

- (1) Das Unternehmen gewährt nach Erfüllung der jeweiligen Voraussetzungen folgende Pensionsleistungen:
- a) Laufende Zuschüsse zur Altersversorgung an frühere Mitarbeiter, wenn das Dienstverhältnis wegen Vollendung des 65. Lebensjahres oder wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung endet (Altersrente),

...

§ 3

Anrechnungsfähige Dienstzeit

- (1) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gelten die ab dem vollendeten 18. Lebensjahr ununterbrochen im Unternehmen verbrachten Dienstjahre. Anrechnungsfähig sind höchstens 35 Dienstjahre. ...
- (2) In begründeten Ausnahmefällen kann zugunsten des Mitarbeiters eine abweichende anrechnungsfähige Dienstzeit festgesetzt werden. ...

...

§ 4

Rentenfähiges Einkommen

- (1) Als rentenfähiges Einkommen gilt das monatliche Bruttoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten hat. ...
- (2) Bei der Berechnung des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts bleiben außer Ansatz Sonderzuwendungen aller Art, wie z.B. Urlaubsgeld, Weihnacht-, Abschluß- und Sondervergütungen, Sozialzulagen, Jubiläumszuwendungen, vermögenswirksame Leistungen. Überstundenvergütungen, Zuschläge für Mehrarbeit, Schichtarbeit, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zählen nur dann zum rentenfähigen Ein-

kommen, wenn sie während der letzten 3 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles aufgrund eines Schichtplanes oder mit einer der Schichtarbeit vergleichbaren betriebsbedingten Regelmäßigkeit angefallen sind.

- (3) Bei Mitarbeitern im Außendienst ist die im Berechnungszeitraum erzielte durchschnittliche Prämie Teil des rentenfähigen Einkommens; jedoch bleiben außerordentliche Prämien, wie z.B. Geld- und Sachprämien im Rahmen von Wettbewerben, unberücksichtigt.

§ 5

Alters- und Invalidenrente

- (1) Die Höhe der Alters- und Invalidenrente richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem rentenfähigen Einkommen. Sie wird wie folgt ermittelt:
- a) Für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr beträgt die Rente 0,4 % des rentenfähigen Einkommens.
 - b) Für den Teil des rentenfähigen Einkommens, der die bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt, beträgt die Rente zusätzlich 1,6 % für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr, für den Teil des rentenfähigen Einkommens, der das Doppelte dieser Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, jedoch nur 1,4 %.
- (2) Die so ermittelte Firmenrente wird gekürzt, wenn und soweit das Netto-Renteneinkommen aus Firmenrente und gesetzlicher Sozialversicherungsrente die Gesamtversorgungsgrenze übersteigt. Diese Gesamtversorgungsgrenze beträgt bei 35 anrechnungsfähigen Dienstjahren 90 % des Nettobetrages des rentenfähigen Monatseinkommens; ...
- ...
- (4) Die sich nach Absatz 1 und 2 ergebende Firmenrente wird für jeden Monat, um den der Rentenbezug vor der Vollendung des 65. Lebensjahres beginnt, um 0,3 %, höchstens jedoch um 10 %, für die Dauer des Rentenbezuges gekürzt. ...

...

§ 8

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter

- (1) Die Höhe der Firmenrente richtet sich auch für Mitarbeiter, die während der anrechnungsfähigen Dienstzeit ganz oder zeitweise teilzeitbeschäftigt waren, bei sämtlichen Rentenarten nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem rentenfähigen Einkommen.
- (2) Die in § 5 genannten Steigerungssätze verringern sich jedoch in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Mitarbeiters während der anrechnungsfähigen Dienstzeit zu der Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiter gestanden hat. Bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens wird für Zeiten der Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles das rentenfähige Einkommen eines vergleichbaren, vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters zugrunde gelegt.

...

§ 11

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

- (1) Diese Pensionsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1989 in Kraft.
- (2) Für Mitarbeiter des Unternehmens, die am 30. Juni 1984 bereits bei der früheren A GmbH beschäftigt gewesen sind, werden die Leistungen und Bedingungen, die sich aus Anlage 2 zu dieser Pensionsordnung ergeben, in die Pensionsordnung entsprechend übernommen und mit Rechtsanspruch ausgestattet. Soweit sich für diese Mitarbeiter aus Anlage 2 Leistungen und Bedingungen ergeben, die von dieser Pensionsordnung abweichen, hat die entsprechende Anwendung der Anlage 2 Vorrang.

...“

In der „Anlage 2 zur Pensionsordnung 1989 der A GmbH & Co. OHG“ (im Folgenden Anlage 2 zur PO 1989) sind ebenfalls Bestandsschutzregelungen für vor dem 30. Juni 1984 erworbene Anwartschaften enthalten. Nach ihrem Einleitungssatz gelten die Bestimmungen der Anlage 2 zur PO 1989 für

8

diejenigen Mitarbeiter, die am 30. Juni 1984 bereits bei der früheren A GmbH beschäftigt gewesen sind.

Die Beklagte schloss am 31. Januar 2005 mit der Gewerkschaft Nah-
9
rung-Genuss-Gaststätten einen Haustarifvertrag zur Altersteilzeit (im Folgenden
TV ATZ), der zum 1. Januar 2005 in Kraft trat und ua. Folgendes regelt:

„1. Geltungsbereich

Die Regelung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... der Firma B GmbH (im folgenden Arbeitgeber), die das 57. Lebensjahr vollendet haben.

...

8. Vergütung

1. Der Arbeitnehmer erhält für die gesamte Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses
 - das Arbeitsentgelt (Teilzeit-Bruttoentgelt) sowie
 - eine Aufstockungszahlung.

Beides zusammen ergibt das Altersteilzeit-Arbeitsentgelt.

- 2.1 Das Arbeitsentgelt (Teilzeit-Bruttoentgelt) beträgt 50 % des monatlichen Vollzeit-Bruttoentgelts.

Hierzu gehören (sofern bisher gezahlt oder in Anspruch genommen):

- das Tarifentgelt
- übertarifliche Zulage
- vermögenswirksame Leistung
- 1/12 der Weihnachtsgratifikation
- 1/12 des Urlaubsgeldes

Die Schichtzulage, Samstag-/Sonntagarbeit und Prämien werden nur in der passiven Phase dem Vollzeitbruttoentgelt zugeschlagen.

- 2.2 Für die Ermittlung gilt:

Für anteilige Prämien und Zahlungen (Freizeitausgleich wird analog bewertet) für Samstag-/Sonntagarbeit und Schichtzulagen wird der monatliche Durchschnitt aus einem Zeitraum von 24 Monaten, der 6 Monate vor Beginn der aktiven Altersteilzeit-Periode endet, berücksichtigt.

...

5. Die tariflichen Änderungen gelten auch während der Freistellungsphase. Tariferhöhungen werden in akti-

ver und passiver Phase auf das Tarifentgelt gewährt. Individualvertragliche Verrechnungsmöglichkeiten der übertariflichen Zulage bleiben unberührt.

...

16. Pensionsordnung(en)

Die Bestimmung(en) der Pensionsordnung(en) des Arbeitgebers gelten unverändert für Altersteilzeitbeschäftigte. Die bei Altersteilzeit zu leistenden Aufstockungsbeträge werden für die Ermittlung der Rente gemäß der Pensionsordnung nicht berücksichtigt.“

Am 23. Oktober 2006 vereinbarte der Kläger mit der Beklagten „auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) i.V.m. dem Haustarifvertrag zur Altersteilzeit vom 31.01.2005“ einen Altersteilzeitvertrag (im Folgenden ATZ-Vertrag). Danach sollte das Arbeitsverhältnis der Parteien ab dem 1. Januar 2007 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt werden. Nach § 3 Abs. 1 ATZ-Vertrag betrug die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers mit dem Beginn der Altersteilzeit die Hälfte der bisherigen tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden, mithin 19 Stunden. Gemäß § 3 Abs. 2 ATZ-Vertrag wurde die Arbeitszeit so verteilt, dass der Kläger in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vom 1. Januar 2007 bis zum 31. Dezember 2008 „in Vollzeit“ tätig sein sollte („aktive Phase“); anschließend erfolgte in der Zeit vom 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010 eine Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase). 10

Die Beklagte gewährte dem Kläger seit 2004 jährlich einen Bonus, dessen Höhe sowohl von Konzern-, Unternehmens- als auch individuellen Zielen des Klägers abhing. Der Bonus des Klägers belief sich im Jahr 2005 auf 3.719,00 Euro brutto, im Jahr 2006 auf 5.315,00 Euro brutto, im Jahr 2007 auf 2.685,00 Euro brutto und im Jahr 2008 auf 1.217,00 Euro brutto. In den Jahren 2009 und 2010 - der Freistellungsphase der Altersteilzeit - zahlte die Beklagte dem Kläger einen Bonus iHv. monatlich 188,21 Euro. 11

Seit dem 1. Januar 2011 bezieht der Kläger eine gesetzliche Altersrente. Darüber hinaus gewährt die Beklagte ihm seit August 2012 rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Januar 2011 eine monatliche Altersrente auf Grundlage der 12

PO 1989 iHv. 654,00 Euro brutto. Bei der Berechnung legte sie ein rentenfähiges Einkommen iHv. 5.309,58 Euro sowie einen Teilzeitfaktor iHv. 0,9485 zugrunde.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer monatlichen Betriebsrente iHv. 1.609,00 Euro sowie restliche Bonuszahlungen für die Jahre 2007 und 2008. 13

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte sei verpflichtet, ihm eine Altersrente auf Grundlage der Übergangsrichtlinie 1984 oder jedenfalls der Anlage 2 zur PO 1989 zu gewähren. Daher stehe ihm für die Zeit seiner Betriebszugehörigkeit bis zum 30. Juni 1984 eine Besitzstandsrente nach Maßgabe der Richtlinien 1970 zu. Aufgrund des Schreibens vom 17. Oktober 1991 sei er so zu behandeln, als habe sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bereits seit dem 19. Februar 1973 bestanden. Zumindest berechne sich seine Altersrente nach den Richtlinien 1984. Diese hätten zum Zeitpunkt seines Eintritts bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten im März 1989 noch gegolten. Die PO 1989 sei erst im Dezember 1989 zwischen den Betriebsparteien vereinbart worden. Sein rentenfähiges Einkommen belaufe sich auf 5.942,87 Euro. Bei dessen Ermittlung sei auch ein Bonus iHv. monatlich 376,42 Euro brutto einzubeziehen. Darüber hinaus dürfe bei der Berechnung seiner Betriebsrente kein Teilzeitfaktor angesetzt werden. Bei der Altersteilzeit handele es sich nicht um Teilzeit iSd. Versorgungsordnung. 14

Zudem schulde ihm die Beklagte für die Jahre 2007 und 2008 restliche Bonuszahlungen iHv. 5.132,00 Euro brutto. Nach Nr. 8 TV ATZ müsse ihm die Beklagte auch in der aktiven Phase seiner Altersteilzeit den Bonus gewähren, den er in den Jahren 2005 und 2006 erhalten habe. 15

Der Kläger hat beantragt, 16

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab Januar 2011 Betriebsrente iHv. 1.609,00 Euro monatlich nebst Jahreszinsen iHv. fünf Prozentpunkten aus dem jeweiligen Monatsbetrag ab dem Ersten des Folgemonats, erstmals ab dem 1. Februar 2011 zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere Bonuszahlungen für 2007 und 2008 iHv. 5.132,00 Euro brutto nebst Jahreszinsen iHv. fünf Prozentpunkten daraus über dem Basiszinssatz seit 24. Februar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Altersrente des Klägers richte sich nach den Bestimmungen der PO 1989. Bei seinem Eintritt in das Unternehmen hätten die Richtlinien der M GmbH nicht mehr gegolten. Bereits im Jahr 1985 habe ihre Rechtsvorgängerin die betriebliche Altersversorgung neu geordnet und das auf Grundlage der Richtlinien bestehende Versorgungswerk zum 30. Juni 1984 geschlossen. Die Anwendung der Richtlinien 1984 sei dem Kläger auch nicht zugesichert worden. Zudem sei sie nicht gehalten, nach der Anlage 2 zur PO 1989 eine Besitzstandsrente zu berechnen. Ein Anspruch auf restliche Bonuszahlungen für die Jahre 2007 und 2008 stehe dem Kläger nicht zu.

17

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger rückständige Betriebsrente iHv. 4.575,12 Euro (138,64 Euro monatlich für die Monate Januar 2011 bis September 2013) nebst Zinsen aus jeweils 138,64 Euro jeweils zum Ersten eines Monats, beginnend mit dem 1. Februar 2011 und endend mit dem 1. Oktober 2013 sowie ab Oktober 2013 eine monatliche Betriebsrente iHv. 792,64 Euro zu zahlen. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein darüber hinausgehendes Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

18

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht angenommen, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, dem Kläger einen restlichen Bonus für die Jahre 2007 und 2008 iHv.

19

5.132,00 Euro brutto zu zahlen. Im Übrigen hat die Revision jedoch Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Kläger ein Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Altersrente ab Januar 2011 iHv. mehr als 792,64 Euro brutto monatlich nicht abgesprochen werden. Ob und in welchem Umfang dem Kläger über die vom Landesarbeitsgericht bereits rechtskräftig (§ 322 ZPO) ausgeurteilten Beträge hinaus noch ein weiter gehender Anspruch auf Zahlung einer Altersrente ab Januar 2011 zusteht, kann aufgrund der bislang vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und insoweit zur Zurückverweisung des Rechtsstreits zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, dem Kläger einen restlichen Bonus für die Jahre 2007 und 2008 iHv. 5.132,00 Euro brutto zu zahlen. Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich aus Nr. 8 des im ATZ-Vertrag in Bezug genommenen TV ATZ keine Verpflichtung der Beklagten, während der Arbeitsphase der Altersteilzeit einen Bonus zu zahlen, der auf der Basis der in den Jahren vor Beginn der Altersteilzeit gewährten Bonuszahlungen zu berechnen ist. Dies ergibt die Auslegung von Nr. 8 TV ATZ (*zu den für die Auslegung eines Tarifvertrags geltenden Grundsätzen vgl. etwa BAG 12. August 2015 - 7 AZR 592/13 - Rn. 16*). 20

1. Bereits der Wortlaut von Nr. 8 TV ATZ bietet keinen Anhaltspunkt für die vom Kläger begehrte Berechnung der Bonuszahlungen während der aktiven Phase der Altersteilzeit. 21

Nach Nr. 8 Ziff. 1 TV ATZ erhält der Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses neben einer Aufstockungszahlung ein Arbeitsentgelt, das Teilzeit-Bruttoentgelt. Die Höhe und Zusammensetzung dieses Arbeitsentgelts bestimmt Nr. 8 Ziff. 2.1 TV ATZ. Danach beträgt das Teilzeit-Bruttoentgelt 50 % des monatlichen Vollzeit-Bruttoentgelts. Bestandteile des Entgelts sind dabei - sofern auch schon bislang gezahlt - neben 22

dem Tarifgehalt die übertarifliche Zulage, vermögenswirksame Leistungen, die anteilige Weihnachtsgratifikation sowie das anteilige Urlaubsgeld. Die Schichtzulage sowie Zulagen für Samstags- und Sonntagsarbeit sowie Prämien werden nach Nr. 8 Ziff. 2.1 Satz 3 TV ATZ nur in der Freistellungsphase der Altersteilzeit dem Vollzeitbruttoentgelt „zugeschlagen“. Eine Regelung für die vom Kläger begehrte Berechnung seines Bonus während der Arbeitsphase der Altersteilzeit ergibt sich hieraus nicht.

2. Eine solche lässt sich auch nicht Nr. 8 Ziff. 2.2 TV ATZ entnehmen. Die Tarifnorm bezieht sich nach ihrer systematischen Stellung, ihrem einleitenden Halbsatz („Für die Ermittlung gilt:“) und ihrem Inhalt ausschließlich auf Nr. 8 Ziff. 2.1 Satz 3 TV ATZ und damit auf die Berechnung der anteilig während der Freistellungsphase zu zahlenden Prämien und Zulagen für Schicht- sowie Samstags- und Sonntagsarbeit. 23

3. Sinn und Zweck von Nr. 8 Ziff. 2.1 Satz 3 und Ziff. 2.2 TV ATZ bestätigen ebenfalls, dass diese Normen nur die Berechnung des während der Freistellungsphase der Altersteilzeit zu gewährenden Bonus und nicht die Ermittlung der während der Arbeitsphase erworbenen Bonusansprüche betreffen. Mit diesen Regelungen wollten die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung tragen, dass der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen muss. Das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber in dieser Zeit an ihn auszuzahlen hat, hat er durch seine Tätigkeit während der Arbeitsphase der Altersteilzeit bereits grundsätzlich erarbeitet. Um Nachteile der Arbeitnehmer während der Freistellungsphase zu vermeiden, sollen daher diejenigen Vergütungsbestandteile, deren Gewährung entweder von der Lage der erbrachten Arbeitsleistung oder deren Erfolg abhängt, auf Grundlage der Leistungen ermittelt werden, die der Arbeitnehmer während eines vor dem Beginn der Altersteilzeit liegenden Referenzzeitraums erhalten hat. Dieser Schutzzweck greift nicht, soweit es um die Gewährung der genannten Entgeltbestandteile während der Arbeitsphase geht. Da nach dem TV ATZ die Altersteilzeit immer im Blockmodell zu leisten ist (*vgl. Nr. 2 TV ATZ*), sind die Arbeitnehmer während der Arbeitsphase ihres Altersteilzeitverhältnisses in Vollzeit tätig. In 24

diesem Fall richtet sich die Gewährung ua. der in Nr. 8 Ziff. 2.1 Satz 3 TV ATZ genannten Zulagen und Prämien daher nach der Lage ihrer tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung oder deren Erfolg. Entsprechendes gilt für den Bonus, den die Beklagte dem Kläger gezahlt hat.

- II. Im Übrigen ist die Revision begründet und führt insoweit zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann dem Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer Altersrente ab Januar 2011 iHv. mehr als 792,64 Euro brutto monatlich nicht abgesprochen werden. Auf der Grundlage der bislang getroffenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht beurteilen, ob und ggf. in welchem Umfang die weiter gehende Klage auf Zahlung einer höheren Altersrente begründet ist. 25
1. Das Landesarbeitsgericht ist allerdings im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Beklagte bei der Berechnung der Altersrente des Klägers weder die Übergangsrichtlinie 1984 noch die Anlage 2 zur PO 1989 zugrunde legen muss. 26
- a) Nach ihren einleitenden Bestimmungen finden die Übergangsrichtlinie 1984 sowie die Anlage 2 zur PO 1989 nur Anwendung auf Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis bereits am 30. Juni 1984 bestand. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger nicht. Sein Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten begann erst am 1. März 1989. 27
- b) Aus dem Einstellungsschreiben vom 20. Februar 1989 sowie aus dem Schreiben vom 17. Oktober 1991 ergibt sich nichts anderes. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass beide Schreiben nur dahin zu verstehen sind, dass damit die Betriebszugehörigkeitszeiten des Klägers bei der S anerkannt, nicht jedoch eine frühere Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der A fingiert werden sollte. 28
- aa) Die Schreiben vom 20. Februar 1989 und vom 17. Oktober 1991 enthalten atypische und damit individuelle Erklärungen der Rechtsvorgängerin der 29

Beklagten. Die Auslegung solcher Willenserklärungen kann der Senat als Revisionsgericht nur daraufhin überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (*vgl. etwa BAG 4. August 2015 - 3 AZR 137/13 - Rn. 30 mwN*).

bb) Die durch das Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung hält dieser eingeschränkten Überprüfung stand. 30

(1) Das Landesarbeitsgericht hat - unter Bezugnahme auf die diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts nach § 69 Abs. 2 ArbGG - angenommen, den Schreiben lasse sich nicht entnehmen, dass der Kläger in allen Bereichen so habe gestellt werden sollen, als ob sein Arbeitsverhältnis mit der A bereits seit 1973 bestanden habe. Die verwendete Formulierung „Anrechnung einer früheren Betriebszugehörigkeit“ lasse üblicherweise nur darauf schließen, dass die bei dem früheren Arbeitgeber zurückgelegten Dienstjahre anerkannt und daher bei der Berechnung von Ansprüchen oder Fristen Berücksichtigung finden sollten. Eine fingierte Zurückverlagerung des Arbeitsverhältnisses oder eine Vereinbarung früher geltender Regelungen sei damit normalerweise nicht gewollt. Etwas anderes könne nur dann angenommen werden, wenn die Parteien die Folgen einer solchen Fiktion besprochen hätten. Dies habe der Kläger nicht dargelegt. 31

(2) Damit hat das Landesarbeitsgericht weder Auslegungsregeln verletzt noch gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen nicht berücksichtigt. Unschädlich ist, dass sich das Landesarbeitsgericht mit dem im Schreiben vom 17. Oktober 1991 enthaltenen Satz, wonach der Kläger „sich demnach als seit dem 19.2.1973 zum Unternehmen zugehörig betrachten“ könne, im Rahmen seiner Auslegung nicht mehr ausdrücklich befasst hat. Auch eine Berücksichtigung dieser Formulierung würde nicht zu einem anderen Auslegungsergebnis führen. Wie der Begriff „demnach“ zeigt, wollte die Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Satz lediglich zusammenfassen, was sich aus dem entsprechenden Inhalt ihrer beiden Schreiben bereits 32

ergab. Dieser betraf aber allein die Anrechnung der früheren Beschäftigungszeit des Klägers bei der S.

cc) Der Kläger hat auch nicht schlüssig dargetan, dass ihm eine Gewährung seiner Altersrente nach der Übergangsrichtlinie 1984 anderweitig zugesagt wurde. 33

(1) Der Vortrag des Klägers, die damaligen Geschäftsführer der Rechtsvorgängerin der Beklagten hätten sich anlässlich der Vertragsverhandlungen bei der Konzernmutter in Paris rückversichert, dass seine Übernahme so abgewickelt werden solle, dass ihm kein Nachteil entstehe und er so behandelt werde, als habe er seit Beginn seiner Tätigkeit bei der S schon zur Rechtsvorgängerin der Beklagten gehört, lässt bereits nicht erkennen, ob es sich hierbei um eine gegenüber dem Kläger abgegebene Erklärung handelt oder lediglich um die Wiedergabe eines ihm mitgeteilten Gesprächs. Unabhängig hiervon ließe eine entsprechende Erklärung noch nicht den Schluss darauf zu, dass dem Kläger damit konkludent die Anwendung der Übergangsrichtlinie 1984 zugesagt werden sollte. Der Kläger hat nicht behauptet, ihm seien durch den Wechsel von der S zur Rechtsvorgängerin der Beklagten bei seinem früheren Arbeitgeber erworbene Anwartschaften verloren gegangen, sodass es - zur Vermeidung eines Nachteils - erforderlich gewesen wäre, auf die Übergangsrichtlinie 1984 und damit zumindest teilweise auf die Richtlinien 1970 zurückzugreifen. 34

(2) Soweit der Kläger behauptet hat, einer der damaligen Geschäftsführer der Rechtsvorgängerin der Beklagten habe ihm die Richtlinien der M GmbH übergeben, ist bereits nicht ersichtlich, ob sich dies auch auf die Übergangsrichtlinie 1984 bezieht. Selbst wenn der Vortrag des Klägers dahin zu verstehen sein sollte, konnte der Kläger aus der Übergabe der Übergangsrichtlinie 1984 nicht die - konkludente - rechtsverbindliche Zusage ableiten, ihm solle unabhängig von der sich aus den Vorgaben der Übergangsrichtlinie 1984 ergebenden Rechtslage eine Versorgungsleistung nach deren Bestimmungen gewährt werden. 35

(3) Soweit sich die Revision in diesem Zusammenhang erstmals auf den Inhalt eines Gesprächs mit dem damaligen Geschäftsführer der A am 20. September 2011 beruft, kann dahinstehen, ob sie hieraus für die Anwendung der Übergangsrichtlinie 1984 etwas ableiten will. Hierbei handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz, der nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO unbeachtlich ist. 36

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne von der Beklagten eine Berechnung seiner Altersrente auf der Grundlage der Richtlinien 1984 deshalb nicht verlangen, weil dieses Versorgungswerk von der Rechtsvorgängerin der Beklagten Mitte 1984 für neue Beschäftigte geschlossen worden sei, ist allerdings rechtsfehlerhaft. Die bisherigen Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen diese Begründung nicht. Sie sind wegen Widersprüchlichkeit für den Senat nicht nach § 559 Abs. 2 ZPO bindend. 37

a) Hat das Berufungsgericht festgestellt, dass die tatsächliche Behauptung einer Partei wahr oder nicht wahr ist, so ist diese Feststellung für das Revisionsgericht nach § 559 Abs. 2 ZPO bindend, es sei denn, dass in Bezug auf die Feststellung ein zulässiger und begründeter Revisionsangriff erhoben ist. Das gilt nicht nur für tatsächliche Umstände, sondern auch für Tatsachen in ihrer juristischen Einkleidung, wenn dies durch einen einfachen Rechtsbegriff geschieht, der jedem Teilnehmer des Rechtsverkehrs geläufig ist. Denn unter diesen Voraussetzungen können Tatsachen von den Parteien auch als Erklärungen über Rechtstatsachen in das Verfahren eingeführt werden (*vgl. etwa BAG 16. Dezember 2010 - 6 AZR 487/09 - Rn. 36 mwN, BAGE 136, 340*). Die Bindungswirkung nach § 559 Abs. 2 ZPO entfällt jedoch, wenn die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unklar, lückenhaft oder widersprüchlich sind. Solche Mängel sind auch ohne Verfahrensrüge iSv. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b, § 559 Abs. 1 Satz 2 ZPO von Amts wegen zu berücksichtigen (*vgl. etwa BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 44*). Eine Widersprüchlichkeit kann sich dann ergeben, wenn der im Tatbestand wiedergegebene Sachvortrag und die Feststellungen, die das Berufungsgericht in den Entscheidungsgründen 38

getroffen hat, nicht in Übereinstimmung zu bringen sind (vgl. BAG 23. August 2006 - 4 AZR 410/05 - Rn. 16).

b) So liegt der Fall hier. 39

Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen die Feststellung getroffen, das Versorgungswerk nach den Richtlinien 1984 sei von der Rechtsvorgängerin der Beklagten Mitte 1984 für neue Beschäftigte geschlossen worden. Zwar handelt es sich hierbei um eine Rechtstatsache. Denn die Schließung eines Versorgungswerks ist ein einfacher Rechtsbegriff, der im Bereich des Betriebsrentenrechts geläufig ist. Er bringt zum Ausdruck, dass Beschäftigte, die ab einem bestimmten Zeitpunkt in ein Unternehmen neu eintreten, nicht mehr in ein bislang für die Arbeitnehmer geltendes Versorgungssystem aufgenommen werden. 40

Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, das Versorgungswerk nach den Richtlinien 1984 sei Mitte 1984 geschlossen worden, ist aber für den Senat nicht bindend. Denn sie steht im Widerspruch zu dem vom Landesarbeitsgericht im unstreitigen Tatbestand wiedergegebenen Sachvortrag der Parteien und dem Inhalt der vom Landesarbeitsgericht ausdrücklich in Bezug genommenen Richtlinien 1984. Nach dem vom Landesarbeitsgericht als unstreitig festgehaltenen Sachvortrag im Tatbestand bestand bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eine Altersversorgung „auf Grundlage der Richtlinien der M GmbH“ und damit - ausweislich des nachfolgenden Verweises - auch auf Basis der Richtlinien 1984. Nach § 13 Nr. 1 Richtlinien 1984 traten diese jedoch erst mit Wirkung zum 1. Juli 1984 und damit zu dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Schließungszeitpunkt „Mitte 1984“ in Kraft. 41

III. Der Rechtsfehler führt zur teilweisen Aufhebung der angefochtenen Entscheidung (§ 562 Abs. 1 ZPO). Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich insoweit nicht aus anderen Gründen als - zumindest dem Grunde nach - richtig dar, § 561 ZPO. 42

1. Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Zahlung einer Altersrente nach den Regelungen der Richtlinien 1984 scheidet nicht bereits deshalb 43

aus, weil der Kläger die Gewährung einer Betriebsrente nach diesen Bestimmungen gemäß § 1 Nr. 1 Satz 1 Richtlinien 1984 nur von der M GmbH verlangen könnte. Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dazu getroffen, ob es sich bei der M GmbH ggf. um eine Unterstützungskasse handelt - wofür der in § 1 Nr. 1 Richtlinien 1984 enthaltene Hinweis auf die in der „Satzung aufgeführten Gesellschaften“ sowie der Freiwilligkeitsvorbehalt in § 1 Nr. 2 Richtlinien 1984 sprechen - oder, wie von der Beklagten bislang behauptet, um die damalige Muttergesellschaft der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Sollte es sich um eine Unterstützungskasse handeln, wären den Arbeitnehmern ggf. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über einen in § 1b Abs. 4 BetrAVG genannten Versorgungsträger zugesagt worden. Damit hätte für deren Erfüllung auch der die Versorgung versprechende Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und damit ggf. auch die Beklagte einzustehen.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Altersrente nach den Bestimmungen der Richtlinien 1984 kann auch nicht mit der Begründung abgelehnt werden, zumindest zu Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers am 1. März 1989 habe bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten bereits die PO 1989 gegolten. Zwar ist die PO 1989 zum 1. Januar 1989 in Kraft getreten. Das Landesarbeitsgericht hat aber keine Feststellungen dazu getroffen, ob die PO 1989 bereits vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers von den Betriebsparteien abgeschlossen wurde. Die Frage, zu welchem Zeitpunkt die PO 1989 vereinbart wurde, lässt sich auch nicht dem unstreitigen Parteivorbringen entnehmen. Während nach den Behauptungen der Beklagten die PO 1989 „Anfang 1989“ abgeschlossen worden sein soll, trägt der Kläger vor, sie sei erst im Dezember 1989 zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem Betriebsrat vereinbart worden. Für Letzteres könnte auch der vom Kläger vorgelegte Schriftwechsel zwischen dem Betriebsrat und der Gewerkschaft sprechen. Sollte die PO 1989 erst im Dezember 1989 abgeschlossen worden sein, galt sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers am 1. März 1989 noch nicht, sondern trat erst rückwirkend in Kraft.

44

3. Dem Kläger kann ein Anspruch auf Zahlung einer Altersrente nach den Vorgaben der Richtlinien 1984 auch nicht mit der Begründung abgesprochen werden, dass selbst bei einer zu seinen Gunsten unterstellten Geltung der Richtlinien 1984 zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses diese jedenfalls rückwirkend zum 1. Januar 1989 von der PO 1989 abgelöst wurden. 45

a) Hiergegen spricht allerdings nicht schon der Umstand, dass es sich bei den Richtlinien 1984 nicht um eine Betriebsvereinbarung handelt. 46

Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen dazu getroffen, ob eine ggf. von der Rechtsvorgängerin der Beklagten gewährte betriebliche Altersversorgung nach den Richtlinien 1984 auf einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung beruhte. Dies kann jedoch dahinstehen. Unabhängig davon, ob ein etwaiges individualvertragliches Versorgungsversprechen der Arbeitnehmer auf Grundlage der Richtlinien 1984 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten durch eine Gesamtzusage oder eine betriebliche Übung begründet worden sein sollte, hätte diese sich auch seine Abänderung vorbehalten. Damit hätten die Richtlinien 1984 sowohl durch eine von der Rechtsvorgängerin der Beklagten erstellte Versorgungsordnung als auch durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden können. 47

aa) Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, dh. als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung auf alle Arbeitnehmer und Versorgungsempfänger des Arbeitgebers, für die die Versorgungsordnung gelten soll, sichergestellt. Soll sich die Versorgung dagegen ausschließlich nach den bei Erteilung der Gesamtzusage geltenden Versorgungsbedingungen richten, muss der Arbeitgeber 48

dies in der Gesamtzusage deutlich zum Ausdruck bringen (*BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32*).

bb) Dies gilt auch für die Geltung von Versorgungsregelungen kraft betrieblicher Übung. Auch in diesem Fall ist die Versorgung, die nach einheitlichen Regeln und damit als System erbracht wird, auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt. Damit sind die Versorgungsregelungen von vornherein für die Begünstigten erkennbar einem etwaigen zukünftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. 49

cc) Mit der Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln wird auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage eröffnet. Eine solche Zusage erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann. Der Arbeitgeber kann - wenn ein Betriebsrat gewählt ist - die Ausgestaltung der geltenden Versorgungsregelungen grundsätzlich nicht einseitig ändern. Vielmehr steht dem Betriebsrat hierbei ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird. Sagt der Arbeitgeber eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu, so gehören daher dazu nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen (*vgl. bereits BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 33*). 50

b) Mangels der erforderlichen Feststellungen ist dem Senat allerdings keine Entscheidung darüber möglich, ob eine etwaige Ablösung der Richtlinien 1984 durch die PO 1989 wirksam wäre. 51

aa) Die PO 1989 würde in etwaige Versorgungsrechte des Klägers nach den Richtlinien 1984 eingreifen. Zwar entspricht die Berechnung der Altersrente des Klägers nach der PO 1989 grundsätzlich derjenigen nach den Richtlinien 1984. Allerdings wäre bei einer Berechnung der Altersrente des Klägers nach der PO 1989 gemäß § 5 Abs. 4 Satz 1 PO 1989 ein versicherungsmathematischer Abschlag iHv. 7,2 % vorzunehmen, da der Kläger die betriebliche Altersrente ab dem 1. Januar 2011 und damit 24 Monate vor Vollendung des 52

65. Lebensjahres in Anspruch genommen hat. Demgegenüber wäre nach § 5 Nr. 4 Satz 1 Richtlinien 1984 kein versicherungsmathematischer Abschlag vorzunehmen, da der Rentenbezug des Klägers erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres im Dezember 2010 begann.

bb) Die Neuregelung in § 5 Abs. 4 Satz 1 PO 1989 über den versicherungsmathematischen Abschlag führte zwar nicht zu einem Eingriff in die Höhe etwaiger Versorgungsanswartschaften des Klägers nach den Richtlinien 1984, sodass das vom Senat hierfür entwickelte Drei-Stufen-Modell keine Anwendung findet (*vgl. bereits BAG 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 47*). Der mit der Abänderung der Bestimmung über den versicherungsmathematischen Abschlag verbundene Eingriff in etwaige Versorgungsrechte des Klägers nach den Richtlinien 1984 wäre jedoch an den allgemeinen Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Ob der Eingriff der PO 1989 in etwaige Versorgungsrechte des Klägers nach den Richtlinien 1984 danach gerechtfertigt wäre, kann der Senat mangels Feststellungen nicht entscheiden.

IV. Da auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht bislang getroffenen Feststellungen nicht beurteilt werden kann, ob und ggf. in welchem Umfang die Klage auf Zahlung einer höheren Altersrente über die vom Landesarbeitsgericht bereits rechtskräftig (§ 322 ZPO) ausgeurteilten Beträge hinaus begründet ist, ist der Rechtsstreit insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht Folgendes zu beachten haben:

1. Das Landesarbeitsgericht wird ggf. zu prüfen haben, ob bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Richtlinien 1984 für die Arbeitnehmer - entweder kraft Gesamtzusage oder kraft betrieblicher Übung - (noch) galten.

a) Dabei wird es zu beachten haben, dass der bislang von der Beklagten zu einer möglichen Schließung dieses Versorgungswerks gehaltene Vortrag nicht schlüssig ist. Die Beklagte hat zwar einerseits behauptet, die betriebliche Altersversorgung über die „Mregelungen“ sei bereits zum 30. Juni 1984 einge-

stellt worden; andererseits hat sie unter Bezugnahme auf eine Stellungnahme des früheren Leiters des Personalbüros vorgetragen, dass die Richtlinien 1970 zum 30. Juni 1984 nach „§ 13 der neuen Richtlinien“ außer Kraft gesetzt worden seien. Dies lässt den Schluss darauf zu, dass die Richtlinien 1970 lediglich durch die Richtlinien 1984 abgelöst wurden. Darüber hinaus wird das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung auch zu berücksichtigen haben, dass eine etwaige Entscheidung, das Versorgungswerk nach den Richtlinien der M GmbH zu einem bestimmten Zeitpunkt für neu eintretende Arbeitnehmer zu schließen, von der Rechtsvorgängerin der Beklagten auch tatsächlich - etwa durch Mitteilung an die Belegschaft oder die neu eintretenden Arbeitnehmer - umgesetzt worden sein muss.

b) Das Landesarbeitsgericht wird ggf. auch klären müssen, ob bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Richtlinien 1984 deshalb nicht (mehr) galten, weil zu diesem Zeitpunkt bereits die PO 1989 abgeschlossen worden war. 57

2. Sollten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Richtlinien 1984 für deren Arbeitnehmer noch gegolten haben, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob diese durch die PO 1989 abgelöst wurden. 58

3. Das Landesarbeitsgericht wird zudem bei der Ermittlung der Höhe der Altersrente des Klägers - unabhängig davon, ob diese nach den Richtlinien 1984 oder nach der PO 1989 zu berechnen ist - Folgendes zu berücksichtigen haben: 59

a) Die dem Kläger gewährten Bonuszahlungen sind bei der Berechnung des rentenfähigen Einkommens nach § 4 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 PO 1989 nicht einzubeziehen. Dies ergibt die Auslegung der Bestimmungen. Soweit das Landesarbeitsgericht in der angefochtenen Entscheidung bisher vom Gegenteil ausgegangen ist, steht dies einer abweichenden Beurteilung nicht entgegen. Hierbei handelte es sich lediglich um eine Vorfrage, die nicht in Rechtskraft erwachsen ist (vgl. dazu BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - Rn. 37; 60

BGH 21. April 2010 - VIII ZR 6/09 - Rn. 9). Daher ist es unerheblich, dass die Beklagte gegen die Entscheidung keine Revision eingelegt hat.

aa) Nach § 4 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 PO 1989 bleiben bei der Berechnung des Durchschnittseinkommens Sonderzuwendungen aller Art außer Ansatz. Hierzu gehören auch die Bonuszahlungen, die dem Kläger aufgrund der von der Beklagten gemachten Zielvorgaben gewährt wurden. Zwar wird im allgemeinen Sprachgebrauch unter einer „Zuwendung“ eine „[einmalige] finanzielle Unterstützung“ verstanden (vgl. *Duden Das Bedeutungswörterbuch 4. Aufl.*). Sowohl die konkrete Verwendung des Begriffs in § 4 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 PO 1989 als auch der Zusatz „aller Art“ zeigen jedoch, dass der Begriff weit auszulegen ist und damit auch Leistungen erfasst werden sollen, die als Gegenleistung für einen vom Arbeitnehmer erzielten Erfolg gezahlt werden. Der Begriff der Sonderzuwendung ist mit den nachfolgend aufgezählten, nicht berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteilen - darunter auch die Abschlussvergütung - durch die Worte „wie z. B.“ verbunden. Auch diese Leistung ist daher im Sprachgebrauch der Richtlinien 1984 eine Sonderzuwendung. Eine Abschlussvergütung ist typischerweise eine Vergütung, die an einen erfolgreichen „Abschluss“, etwa eines Vertrags oder eines sich aus dem erzielten Umsatz, dem Jahresergebnis oder der Auszahlung einer Dividende ergebenden Jahresabschlusses anknüpft (vgl. zur *Bandbreite dieses Begriffs BAG 3. September 2014 - 5 AZR 240/13 -; 18. Januar 2012 - 10 AZR 670/10 -; 15. Dezember 1999 - 5 AZR 169/99 - BAGE 93, 132; 24. Februar 1999 - 10 AZR 245/98 -; 22. Juni 1983 - 5 AZR 252/81 -*). Damit erfasst die Formulierung „Sonderzuwendung“ nicht nur Zahlungen des Arbeitgebers, die dieser freiwillig oder nur bei besonderen Anlässen gewährt. Vielmehr fallen hierunter auch Leistungen, die bei Erreichen eines bestimmten Erfolgs zu zahlen sind, wie der dem Kläger gezahlte Bonus.

61

bb) § 4 Nr. 3 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 3 PO 1989 sprechen ebenfalls für dieses Verständnis. Danach ist bei Mitarbeitern im Außendienst, deren Vergütung sich typischerweise aus einer festen Grundvergütung und aus einem variablen Entgeltbestandteil zusammensetzt, die im Berechnungszeitraum er-

62

zielte durchschnittliche Prämie Teil des rentenfähigen Einkommens. Systematisch stellt die Regelung eine Ausnahme zu § 4 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 PO 1989 dar. Sie ordnet abweichend hiervon für die Gruppe der Außendienstmitarbeiter eine Einbeziehung ihrer Prämien und damit solcher Leistungen in die Berechnung des rentenfähigen Einkommens an, die für das Erreichen eines bestimmten Erfolgs gewährt werden.

cc) Der Auslegung steht nicht entgegen, dass der Kläger den Bonus seit 2004 jedes Jahr und damit regelmäßig - wenn auch in unterschiedlicher Höhe - erhalten hat. Die in § 4 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 PO 1989 aufgeführten Beispiele - wie etwa die Weihnachtsvergütung - zeigen, dass auch regelmäßig wiederkehrende Zahlungen nicht zu berücksichtigen sind. Lediglich die in § 4 Nr. 2 Satz 2 Richtlinien 1984 bzw. § 4 Abs. 2 Satz 2 PO 1989 aufgeführten Leistungen können bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens einzubeziehen sein, wenn sie mit der in der jeweiligen Regelung näher bestimmten Regelmäßigkeit anfallen. 63

dd) Dass die Beklagte den Bonus während der Freistellungsphase des Klägers und damit auch in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls monatlich und nicht nur einmal jährlich ausgezahlt hat, führt ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis. Die Beklagte war lediglich aufgrund der im ATZ-Vertrag in Bezug genommenen Regelungen in Nr. 8 Ziff. 2.2 iVm. Ziff. 2.1 TV ATZ verpflichtet, während des Zeitraums der Freistellungsphase den Bonus monatlich anteilig auszuzahlen. Die im Tarifvertrag vorgesehene Zahlungsweise ändert an dem Charakter des Bonus als erfolgsabhängiger Vergütung nichts. 64

b) Das Landesarbeitsgericht wird bei der Ermittlung des rentenfähigen Einkommens des Klägers ferner zu beachten haben, dass dem Kläger kein Anspruch auf Erhöhung seines Gehalts entsprechend der Tarifierhöhungen zum 1. September 2009 und zum 1. September 2010 zustand. Das Landesarbeitsgericht hat einen entsprechenden Anspruch des Klägers im Ergebnis zutreffend abgelehnt. Hiergegen hat die Revision keine Rügen erhoben. 65

c) Bei der Berechnung der Altersrente des Klägers wird das Landesarbeitsgericht darüber hinaus zu berücksichtigen haben, dass die Regelungen in § 8 Richtlinien 1984 bzw. § 8 PO 1989 auf Mitarbeiter, die - wie der Kläger - ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis geschlossen haben, Anwendung finden. Es wird daher, anders als von ihm angenommen, unter Zugrundelegung der jeweils maßgeblichen Bestimmung den sich danach ergebenden Teilzeitfaktor für den Kläger zu berechnen haben. 66

aa) Es kann offenbleiben, ob die Regelungen in § 8 Richtlinien 1984 bzw. § 8 PO 1989 bereits unmittelbar auch Arbeitnehmer erfassen, die sich in Altersteilzeit befunden haben. Jedenfalls folgte eine Anwendung dieser für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geltenden Regelungen auch auf Altersteilzeitbeschäftigte aus Nr. 16 TV ATZ. Aus dieser Tarifnorm ergibt sich, dass Altersteilzeitbeschäftigte wie „normale“ Teilzeitbeschäftigte iSd. jeweils maßgeblichen Versorgungsordnung behandelt werden sollen. Mit der Regelung in Nr. 16 Satz 2 TV ATZ, wonach die bei Altersteilzeit zu leistenden Aufstockungsbeträge für die Ermittlung der Rente nicht zu berücksichtigen sind, haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass die Besonderheiten des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gegenüber dem „normalen“ Teilzeitarbeitsverhältnis keine abweichende Behandlung zur Folge haben sollen. Der durch das Arbeitsentgelt geprägte Lebensstandard von Altersteilzeitbeschäftigten, der wegen der gesetzlichen und zusätzlichen tariflichen Aufstockungsleistungen ein höherer ist, als der von üblichen Teilzeitbeschäftigten, soll bei der Berechnung der Betriebsrente gerade nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Altersteilzeitbeschäftigten und sonstigen Teilzeitbeschäftigten führen. 67

bb) Da der TV ATZ ausweislich der einleitenden Bestimmungen des ATZ-Vertrags vom 23. Oktober 2006 auch auf das Altersteilzeitarbeitsverhältnis des Klägers Anwendung fand, ist deshalb auch seine Altersrente unter Zugrundelegung von § 8 Richtlinien 1984 bzw. § 8 PO 1989 zu ermitteln. 68

d) Bei der Anwendung von § 8 Nr. 2 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 8 Abs. 2 Satz 1 PO 1989 wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass für den Kläger die in § 5 Richtlinien 1984 bzw. § 5 PO 1989 genannten Steige- 69

rungssätze nur in dem Umfang zu verringern sind, in dem seine Arbeitszeit während seiner „anrechnungsfähigen Dienstzeit“ zu der Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter gestanden hat.

aa) Anders als von der Beklagten angenommen, ist für die Berechnung des Teilzeitfaktors nicht auf die gesamte Beschäftigungszeit des Klägers abzustellen, sondern nur auf seine anrechnungsfähige Dienstzeit. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut von § 8 Nr. 2 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 8 Abs. 2 Satz 1 PO 1989. Die anrechnungsfähige Dienstzeit bestimmt sich nach § 3 Richtlinien 1984 bzw. § 3 PO 1989. Anrechnungsfähig sind danach grundsätzlich die ab dem vollendeten 18. Lebensjahr ununterbrochen im Unternehmen verbrachten Dienstjahre, höchstens jedoch 35 Dienstjahre. Sowohl die Überschrift als auch die Systematik der Bestimmungen zeigen, dass der Begriff der „anrechnungsfähigen Dienstzeit“ nicht lediglich durch die Vorgaben in § 3 Nr. 1 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 3 Abs. 1 Satz 1 PO 1989, sondern auch durch die Höchstgrenze in Satz 2 der genannten Bestimmungen definiert wird. Hierfür spricht auch die Wirkungsweise des § 8 Nr. 2 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 8 Abs. 2 Satz 1 PO 1989. Die Regelung führt nicht zu einer Verkürzung der anrechnungsfähigen Dienstzeit, sondern ordnet bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Verringerung der in § 5 genannten Steigerungssätze an. Die „Steigerungssätze“ nach § 5, also die für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr erworbenen prozentualen Anteile am rentenfähigen Einkommen, beziehen sich indes nicht auf die gesamte Beschäftigungszeit der Arbeitnehmer, sondern betreffen nur die anrechnungsfähigen Dienstjahre.

70

bb) Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu beachten haben, dass - entgegen der Ansicht der Beklagten - die anrechnungsfähige Dienstzeit nicht ab dem Eintritt des Versorgungsfalls zurückzurechnen ist. Dies folgt aus § 3 Nr. 1 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 3 Abs. 1 Satz 1 PO 1989. Danach rechnet die anrechnungsfähige Dienstzeit ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch ab dem vollendeten 18. Lebensjahr, sofern nicht nach § 3 Nr. 2 Satz 1 Richtlinien 1984 bzw. § 3 Abs. 2 Satz 1 PO 1989 eine abweichende anrechnungsfähige Dienstzeit festgesetzt wurde.

71

cc) Die anrechnungsfähige Dienstzeit des Klägers umfasst daher wegen 72
der Anerkennung seiner früheren Beschäftigungszeiten bei der S die Zeit vom
19. Februar 1973 bis zum vollendeten 35. Dienstjahr am 18. Februar 2008. Bei
der Berechnung des Altersteilzeitfaktors darf dementsprechend nicht die ge-
samte Dauer der Altersteilzeit des Klägers einbezogen werden, sondern nur die
Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum 18. Februar 2008. Unerheblich ist, dass sich
der Kläger in dieser Zeit in der „aktiven Phase“ der Altersteilzeit befunden hat
und daher nach § 3 Abs. 2 seines ATZ-Vertrags während dieser Zeit im Umfang
seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit tätig war. Da die wöchentliche Ar-
beitszeit des Klägers nach § 3 Abs. 1 seines ATZ-Vertrags ab dem 1. Januar
2007 die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, mithin
19 Stunden betrug, war er dennoch ab dem 1. Januar 2007 teilzeitbeschäftigt
iSd. § 8 Richtlinien 1984 bzw. § 8 PO 1989. Die Verteilung der vertraglich ver-
einbarten Arbeitszeit auf eine Arbeits- und eine Freistellungsphase führt nicht
dazu, dass die Arbeitszeit des Klägers während der Dauer der Arbeitsphase der
eines Vollzeitbeschäftigten entsprach, während seine Arbeitszeit während der
Freistellungsphase „null“ betrug.

e) Bei der Berechnung der Altersrente des Klägers wird das Landesar- 73
beitsgericht darüber hinaus zu prüfen haben, ob die sich ergebende Altersrente
des Klägers ggf. wegen Überschreitens der Gesamtversorgungsgrenze nach
§ 5 Nr. 2 Richtlinien 1984 bzw. § 5 Abs. 2 PO 1989 zu kürzen ist. Ferner wird
das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass bei einer Berechnung der
Altersrente des Klägers nach den Bestimmungen der PO 1989 gemäß § 5
Abs. 4 Satz 1 PO 1989 ein versicherungsmathematischer Abschlag iHv. 7,2 %
vorzunehmen wäre. Demgegenüber würde bei einer Berechnung der Altersren-
te des Klägers nach den Richtlinien 1984 kein versicherungsmathematischer
Abschlag erfolgen (*vgl. § 5 Nr. 4 Satz 1 Richtlinien 1984*).

f) Abschließend wird das Landesarbeitsgericht bei seiner Berechnung 74
auch zu berücksichtigen haben, dass von den sich ergebenden Beträgen die für
die Zeit ab dem 1. Januar 2011 von der Beklagten bereits gezahlte Betriebsren-
te in Abzug zu bringen ist und dass dem Kläger bereits rechtskräftig ein Nach-

zahlungsbetrag iHv. 138,64 Euro monatlich für den Zeitraum von Januar 2011 bis September 2013 sowie ab Oktober 2013 eine monatliche Betriebsrente iHv. 792,64 Euro zugesprochen wurde.

V. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben. 75

VI. Nach § 319 Abs. 1 ZPO war das Urteil des Landesarbeitsgerichts durch den Senat als dem mit der Sache befassten Rechtsmittelgericht von Amts wegen hinsichtlich des Zinsausspruchs im Tenor zu II. zu berichtigen (*vgl. zur Berichtigung durch das Rechtsmittelgericht BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 891/13 - Rn. 44 mwN*). Das Landesarbeitsgericht hat - wie seine Ausführungen unter II 1 f der Entscheidungsgründe zeigen - dem Kläger die von ihm beantragten Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten uneingeschränkt zugesprochen, jedoch die Höhe des Zinsausspruchs im Tenor unvollständig wiedergegeben. 76

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Wischnath

Brunke