

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 12. Dezember 2017  
- 3 AZR 549/16 -  
ECLI:DE:BAG:2017:121217.U.3AZR549.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 10. November 2015  
- 25 Ca 113/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 6. Juli 2016  
- 5 Sa 5/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Berechnung eines betrieblichen Ruhe-  
geldes - Auslegung von Versorgungsregelungen

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 370/16 -

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 549/16  
5 Sa 5/16  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
12. Dezember 2017

## 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 12. Dezember 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht

Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Becker und Schultz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. Juli 2016 - 5 Sa 5/16 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 10. November 2015 - 25 Ca 113/15 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 631,12 Euro zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 182,42 Euro seit dem 1. Februar 2015 und aus weiteren 448,70 Euro seit dem 31. Oktober 2015 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 16/17 und die Beklagte 1/17 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, nach welchen Rechtsgrundlagen sich die Anpassung des Ruhegeldes des Klägers richtet und ob das bei der Berechnung des Ruhegeldes zugrunde zu legende ruhegeldfähige Gehalt während des Vorruhestandes anzupassen ist. 1

Der im Juli 1950 geborene Kläger war seit dem 1. März 1971 bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, der H AG (im Folgenden H AG alt) als Arbeitnehmer tätig. Bei der H AG alt war die betriebliche Altersversorgung in der Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien (BV 75.14; im Folgenden BV Soziale 2

Richtlinien) geregelt. Diese - auch für die Versorgung des Klägers maßgebliche - Betriebsvereinbarung bestimmt in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung auszugsweise:

## **„2. Abschnitt**

### **Ruhegeld**

#### 1. Voraussetzungen

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

##### 1.1 Altersgrenzen

- a) Vollendung des 65. Lebensjahres;
- b) Vollendung des 63. Lebensjahres und Bezug von Altersrente aus der Rentenversicherung;
- c) Vollendung des 61. Lebensjahres;
- d) Vollendung des 60. Lebensjahres von
  - Schwerbehinderten,
  - Beziehern einer Berufsunfähigkeitsrente oder
  - Mitarbeiterinnenund Bezug von Altersrente aus der Rentenversicherung.

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

...

##### 1.2 Gesundheitliche Gründe

###### a) Erwerbsunfähigkeit

Bei Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente beginnt der Ruhestand spätestens mit dem Monatsersten nach Zustellung und Vorlage des Rentenbescheides.

...

###### b) Berufsunfähigkeit

Bei Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente wird der Beginn des Ruhestandes von der Personalabteilung im Einvernehmen mit Betriebsrat

und betroffenem Mitarbeiter festgelegt. Voraussetzung ist, daß

- die Berufsunfähigkeit während des Arbeitsverhältnisses bei H eintritt und
- keine Möglichkeit eines angemessenen und zumutbaren anderweitigen Einsatzes bei H besteht.

...

c) Wegfall von Lohnersatzleistung

Ein vorläufiger Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen ist möglich, wenn

- Antrag auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente beim Rentenversicherungsträger gestellt wurde und
- der Mitarbeiter arbeitsunfähig krank ist (Nachweis durch Attest) und die sichere Kenntnis vorliegt, daß auf absehbare Zeit nicht mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist und
- ein Ruhestand aus anderen Gründen ausgeschlossen ist.

...

1.3 Betrieblicher Grund

Ein Mitarbeiter kann bei Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe vorzeitig in den Ruhestand übertreten. Als solche Gründe sind beispielsweise anzusehen

- Fortfall des Arbeitsplatzes ohne gleichwertige zumutbare Einsatzmöglichkeit,
- Lösung betriebsnotwendiger Nachwuchsfragen.

Der Ruhestand soll nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres - bei Frauen des 55. Lebensjahres - erfolgen. In besonders begründeten Ausnahmefällen kann davon abgewichen werden.

Die Personalabteilung entscheidet auf Vorschlag des Fachbereiches im Einvernehmen mit Mitarbeiter und Betriebsrat; der Gesundheitsdienst ist ggf. anzuhören.

#### 1.4 Schichtgänger

Schichtgänger können auf eigenen Wunsch vorzeitig mit Ablauf des Monats in den Ruhestand treten, in dem sie

- bei mindestens 6-Wochen-Schichtrhythmus:  
das 61. Lebensjahr
- bei längerem Schichtrhythmus:  
das 62. Lebensjahr

vollendet haben. ...

#### 2. Höhe des Ruhegeldes

Das Ruhegeld richtet sich nach

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

#### 2.1 Ruhegeldfähiges Gehalt

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

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

#### 2.2 Anzahl der Dienstjahre

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

Soweit Anwartschaft auf späteres betriebliches Ruhegeld beim Ausscheiden eines Mitarbeiters aufrechtzuerhalten ist, mindert sich dessen Höhe entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (gesetzliche Regelung).

...

4.2 Grenze der Gesamtversorgung

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

...

7. Beginn/Ende der Ruhegeldzahlung

Die Zahlung des Ruhegeldes beginnt mit dem Eintritt in den Ruhestand. Die Versorgungsleistungen werden monatlich nachträglich gezahlt. Sie entfallen mit Ablauf des Monats, in dem der Berechtigte verstirbt oder seine Berufs-/Erwerbsunfähigkeitsrente entzogen wird.

Im Rahmen der Unverfallbarkeit bei den H ausgeschiedene Mitarbeiter erhalten Ruhegeld nur auf Antrag. Die Leistungen werden erstmals für den auf Antragseingang folgenden Monat gewährt. Rückwirkende Zahlungen erfolgen nicht.

...

**4. Abschnitt**

**Witwen- und Waisengeld**

...

**5. Abschnitt**

**Sonderzahlungen**

Tritt ein Mitarbeiter unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis mit H unter Bezug von Ruhegeld in den Ruhestand, erhalten er bzw. später seine Witwe/Vollwaisen nachstehende Leistungen. Dasselbe gilt, wenn ein Mitarbeiter während des Arbeitsverhältnisses bei H verstirbt.

1. Übergangszahlung

...

2. Weihnachtsgeld

Weihnachtsgeld wird in Höhe des ungekürzten Ruhe-, Witwen- bzw. Waisengeldes ohne Anrechnung gewährt.

...

3. Überbrückungszulagen

Mitarbeiter, die

- nach Vollendung des 62. (ab 1.7.1986: 61.) Lebensjahres (Abschnitt 2, Ziffer 1.1 c),
- aus gesundheitlichen Gründen (Abschnitt 2, Ziffer 1.2 c),
- aus betrieblichen Gründen (Abschnitt 2, Ziffer 1.3) oder
- als Schichtgänger (Abschnitt 2, Ziffer 1.4)

in den Ruhestand treten, erhalten zusätzlich zum Ruhegeld eine Überbrückungszulage in Höhe der Differenz zwischen Ruhegeld und der jeweiligen Grenze der Gesamtversorgung (Abschnitt 2, Ziffer 4.2).

Diese Zahlung beginnt nach Ablauf von 2 Monaten und wird monatlich zusammen mit dem Ruhegeld überwiesen.

Die Überbrückungszulage ruht im vollen Umfang bei

- Einkünften aus Erwerbstätigkeit einschließlich fremder Betriebsrenten/Pensionen,
- Bezug sonstiger anrechenbarer Zahlungen (allg. Bestimmungen, Ziffer 4).

Die Überbrückungszulage endet mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter

- das 63. Lebensjahr vollendet,
- Rente aus der Rentenversicherung bezieht,
- nach Wegfall des vorläufigen Ruhestandes aus gesundheitlichen Gründen (Abschnitt 2, Ziffer 1.2 c) das Arbeitsverhältnis hätte fortsetzen können oder
- verstirbt.

...



### Allgemeine Bestimmungen

...

#### 7. Anpassung

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

Soweit bestehende Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt werden, ist dieses alle drei Jahre auf eine Anpassung hin zu überprüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftlich Lage der H zu berücksichtigen (gesetzliche Regelung).

...“

Im Jahr 2000 vereinbarten die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V., deren Mitglied die H AG alt war, einerseits und die IG Metall sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (im Folgenden DAG) andererseits einen neuen Manteltarifvertrag (im Folgenden MTV H) für die H AG alt. In diesem ist unter II/D Nr. 5.3 geregelt:

3

„Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die direkt aus dem Arbeitsverhältnis mit der H AG unter Bezug von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in den Ruhestand gehen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach dem 30.09.1998 ein Arbeitsverhältnis mit der H AG aufgenommen haben, leistet das Unternehmen einen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich an ihrer Altersversorgung in festzulegendem Umfang in Form von Eigenbeiträgen beteiligen.

Einzelheiten, insbesondere Anspruchsvoraussetzungen, Zeitpunkt des Übertrittes in den (vorzeitigen) Ruhestand, Höhe der Beiträge und Leistungen u. ä. werden - ebenso wie die Behandlung besonderer Personengruppen und Härtefälle - durch die Betriebspartner geregelt.“

Durch die Betriebsvereinbarung Nr. 2002.04 Soziale Richtlinien - Änderung des ruhegeldfähigen Gehaltes vom 7. März 2002 (im Folgenden BV 2002.04) bestimmten die Betriebsparteien mit Wirkung ab dem 1. März 2002, dass der Faktor für die Ermittlung des ruhegeldfähigen Gehaltes im Abschnitt 2 Nr. 2.1 BV Soziale Richtlinien statt bislang 1,2 künftig 1,118 beträgt. 4

Die ursprüngliche Arbeitgeberin des Klägers - die H AG alt - gliederte nach Maßgabe eines Ausgliederungs- und Übernahmevertrages vom 22. August 2002 einen Teil ihres Vermögens und zwar das von ihr betriebene operative Geschäft mit allen zugehörigen Vermögensgegenständen und Schuldposten als Gesamtheit im Wege der Umwandlung durch Ausgliederung auf die Erste H AG aus. Die Erste H AG wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 22. August 2002 in H Aktiengesellschaft (im Folgenden H AG neu) und mit Beschluss der Hauptversammlung vom 7. April 2005, ins Handelsregister am 2. Januar 2006 eingetragen, in V H Aktiengesellschaft umfirmiert. Die V H Aktiengesellschaft hat nach Maßgabe des Abspaltungs- und Übernahmevertrages vom 31. März 2006 einen Teil ihres Vermögens (die Unternehmenseinheit „Verteilungsnetzbetreiber“) als Gesamtheit im Wege der Umwandlung durch Abspaltung auf die V GmbH als übernehmenden Rechtsträger übertragen. Die V GmbH wurde mit Beschluss der Gesellschafterversammlung vom 19. März 2013 in S GmbH umfirmiert. Sie ist die Versorgungsschuldnerin des Klägers und Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits. 5

Wegen der bevorstehenden Ausgliederung von Teilen des Vermögens von der H AG alt auf die Erste H AG vereinbarten die Erste H AG und die IG Metall in einem Tarifvertrag vom 26. Juni 2002 die kollektivrechtliche Fortgeltung der zum Stichtag des Wirksamwerdens der Ausgliederung gültigen Tarifverträge der H AG alt bei der Erste H AG. 6

Die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. einerseits und die IG Metall andererseits änderten mit einem Tarifvertrag vom 24. Juli 2003 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2003 den MTV H ua. wie folgt: 7

**„Abschnitt II/D (Beendigung des Arbeitsverhältnisses):**

**Abs. 5.3 Abs. 3 erhält folgende Neufassung; Datum des Inkrafttretens: 01.01.2003:**

Einzelheiten, insbesondere Anspruchsvoraussetzungen, Zeitpunkt des Übertrittes in den (vorzeitigen) Ruhestand, Höhe der Beiträge und Leistungen u. ä. werden - ebenso wie die Behandlung besonderer Personengruppen und Härtefälle - durch Betriebsvereinbarung geregelt. Änderungen werden nur nach Zustimmung der Tarifpartner wirksam.“

Ebenfalls zum 1. Januar 2003 trat die Betriebsvereinbarung Nr. 2003.13 über die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (55er-Regelung) (im Folgenden BV 2003.13) in Kraft. Diese bestimmt auszugsweise:

8

**„1. Präambel**

Die sich aufgrund der Liberalisierung des Energiemarktes ergebende Wettbewerbssituation stellt die H AG vor neue, große Herausforderungen. Die hieraus resultierende Neuorientierung des Unternehmens erfordert unter anderem auch eine weitere Anpassung der Personalkapazitäten. Diese soll sozialverträglich für die Mitarbeiter, gleichermaßen aber auch für das Unternehmen finanzierbar, erfolgen.

Aus diesem Grund erhalten betroffene Mitarbeiter im Rahmen der nachfolgenden Vereinbarung gezielt ein Angebot der H AG zur vorzeitigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Diese Regelung dient dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen möglichst vermeiden zu können.

**2. Voraussetzungen**

2.1 persönliche

2.1.1 Alter, Dienstjahre

Der Mitarbeiter muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

...

- mindestens 55, aber noch nicht 58 Jahre alt sein.

...

#### 2.1.2 Vorgezogene Altersrente (SGB VI)

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

#### 2.2 betriebliche

Voraussetzungen für ein Angebot zu vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind,

- dass der Arbeitsplatz des Mitarbeiters mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersatzlos entfällt, oder
- der Arbeitsplatz mindestens innerhalb der nächsten 5 Jahre nach Ausscheiden des Mitarbeiters nicht wieder besetzt wird ...

...

### 3. **Folgen**

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

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

#### 3.1 Übergangsphase mit Arbeitslosengeld

##### 3.1.1 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

###### a) Art

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

Ein Anspruch der Mitarbeiter ist ausgeschlossen.

...

### 3.1.2 Arbeitslosigkeit

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Mitarbeiter u. a.

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

...

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

...

### 3.2 Übergangsphase ohne Arbeitslosengeld/Vor-Ruhestand

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

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

### 3.3 Vorzeitige Beendigung der Übergangsphasen bzw. des Vor-Ruhestandes

Die Übergangsphasen bzw. der Vor-Ruhestand enden vorzeitig mit

- Aufnahme einer selbständigen/nicht selbständigen Tätigkeit, unabhängig davon, ob diese befristet oder unbefristet ausgeübt wird. In diesen Fällen erfolgt die Berechnung des Ruhegeldanspruches entsprechend den Bestimmungen der Sozialen Richtlinien/Ruhegeldordnung 1991 als unverfallbare Anwartschaft;

- Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Invalidität (Erwerbs-/Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung)

...

#### **4. Leistungen**

##### **4.1 Abfindung**

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

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

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

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

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

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

Maßgeblich für die Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes ist das zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Monatsgehalt gemäß den Sozialen Richtlinien/Ruhegeldordnung 1991. Eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes erfolgt erstmals in dem Jahr, in dem der Mitarbeiter nicht mehr an den Tarif-/AT-

Erhöhungen der Aktiven teilgenommen hat. Zeitpunkt und Umfang richten sich nach den Bestimmungen für Ruhegeldempfänger.

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

...

#### 4.2 Sonstiges

##### 4.2.1 Grundsätzliches

Mitarbeiter, die im Rahmen dieser Vereinbarung ihr Arbeitsverhältnis mit der HAG beenden, werden bezüglich des Anspruches auf sonstige Vergünstigungen, die Ruhegeldempfängern gewährt werden (z. B. Werktarif, verbilligtes Tanken u. ä.), diesen gleichgestellt, soweit und solange sie Leistungen nach Ziff. 4.11/4.12 erhalten. Verfahrenstechnische Abweichungen sind möglich. Soweit bestimmte Vergünstigungen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steuer- und sozialversicherungspflichtig werden, geht dies ausschließlich zu Lasten des Mitarbeiters.

...

##### 4.2.3 Weihnachtsgeld im Vor-Ruhestand

Das Weihnachtsgeld wird erstmalig im Jahr des Bezuges von Vor-Ruhestandsleistungen zeitanteilig für Monate mit Vor-Ruhestandsgeld gezahlt.

...

## 5. **Ruhestand**

### 5.1 Beginn

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

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

Die Grenze der Gesamtversorgung beträgt 65% des ruhegeldfähigen Gehaltes.

...

## 6. Sonstiges

### 6.1 Soziale Richtlinien/Ruhegeldordnung 1991

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

Am 26. September 2003 schlossen die im „V-Konzern“ vertretenen Gewerkschaften IG BCE, ver.di und IG Metall eine Vereinbarung, wonach sie „für die Erarbeitung und Verhandlung eines Konzerntarifwerkes sowie dessen Fortentwicklung“ eine Tarifgemeinschaft bildeten. Die bisherigen Zuständigkeiten der Einzelgewerkschaften sollten unverändert weiter fortbestehen.

9

Unter dem 24./28. November 2003 vereinbarten die Arbeitgeberin und der Kläger einen „Aufhebungsvertrag 55er-Regelung“. Dieser bestimmt ua.:

10

„Sehr geehrter Herr Z,

auch Ihr Arbeitsplatz ist von notwendigen Umstrukturierungsmaßnahmen der H AG betroffen. Um betriebsbedingte Kündigungen in der H AG möglichst zu vermeiden, bieten wir Ihnen an, das zwischen Ihnen und der H AG bestehende Arbeitsverhältnis zu nachfolgenden Bedingungen vorzeitig aufzulösen.

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

Unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Monatsende vereinbaren wir mit Ihnen die Aufhebung Ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum **01.10.2005**.

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

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

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



zum frühestmöglichen Bezug von Rente aus der Sozialversicherung.

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

Leistungen in der Übergangsphase mit Bezug von Arbeitslosengeld:

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

Leistungen in der Übergangsphase ohne Bezug von Arbeitslosengeld:

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

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

...

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

Die Übergangsphasen enden vorzeitig, wenn Sie

- eine selbständige/nicht selbständige Tätigkeit aufnehmen, unabhängig davon, ob diese befristet oder unbefristet ausgeübt wird. In diesen Fällen erfolgt die Berechnung Ihres Ruhegeldanspruches entsprechend den Bestimmungen der Sozialen Richtlinien;

...

Die Übergangsphasen enden spätestens mit Ablauf des **31.07.2010**, da Sie ab dem **01.08.2010** eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 237 SBG VI), eine Altersrente

für Frauen (§ 237a SGB VI) bzw. wegen Schwerbehinderung (§ 236a SGB VI) beziehen können. Der Anspruch auf Leistungen der H AG gem. Ziff. 2 entfällt damit zum gleichen Termin.

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

...

## **7. Schlußbestimmungen**

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

Mit Wirkung zum 1. Juli 2005 schlossen die H AG neu, die später als V H AG firmierte, und der bei ihr gebildete Betriebsrat die Betriebsvereinbarung Nr. 2005.03 (im Folgenden BV 2005.03). Diese bestimmt:

11

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

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

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

**Die Festlegung der Höhe des Anpassungssatzes erfolgt unter Berücksichtigung der Entwicklung der Gehaltstarife, der Lebenshaltungskosten bzw. der Realinkommen sowie der wirtschaftlichen Lage der H.**

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

...“

Dieser Betriebsvereinbarung stimmten die IG Metall und die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V. am 26. Oktober 2006 rückwirkend für den Zeitpunkt ihres vorgesehenen Inkrafttretens zu. 12

Zum 1. Oktober 2005 trat der Kläger entsprechend den Regelungen in seinem Aufhebungsvertrag in die Übergangsphase mit Arbeitslosengeld. Bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses betrug sein anrechnungsfähiges Gehalt 5.412,00 Euro. Durch Multiplikation mit dem Faktor 1,118 ergibt sich das ruhegeldfähige Gehalt iHv. 6.050,62 Euro. 13

Unter dem Datum des 20. November 2006 schlossen die Arbeitgebervereinigung energiewirtschaftlicher Unternehmen e. V., der Arbeitgeberverband energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. und der Wirtschaftsverband Kohle e. V. einerseits sowie die IG BCE, ver.di und die IG Metall andererseits ua. für die V H Aktiengesellschaft den Manteltarifvertrag für die Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft V (im Folgenden MTV 2006). Der MTV 2006 enthält ua. folgende Regelung: 14

**„VII. Altersversorgung**

**§ 36 Altersversorgung**

1. Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2007 bei einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft V eingestellt werden, erhalten eine betriebliche Altersversorgung nach einem neuen einheitlichen System. Die Einzelheiten dieser betrieblichen Altersversorgung werden auf betrieblicher Ebene geregelt. Für die bis zum 31.12.2006 eingestellten Arbeitnehmer gelten die bisherigen Versorgungssysteme weiter.“

Mit Schreiben vom 16. Juli 2007 und 15. August 2008 teilte die V AG dem Kläger mit, seine monatlichen Versorgungsbezüge/Abfindungsbeträge würden zum 1. Juli 2007 um 3,1 vH bzw. zum 1. Juli 2008 um 3,9 vH erhöht; auch der Weihnachtsgeldanspruch erhöhe sich jeweils entsprechend. Die Leistungen während der Übergangsphasen wurden in der Folgezeit auch demgemäß gezahlt. 15

Am 27. März 2008 verfasste das Personalmanagement der V AG eine interne Mitteilung, wonach das bis zur Neuregelung durch die BV 2005.03 praktizierte Verfahren der Anpassung der ruhegeldfähigen Gehälter während des Vorruhestandes fortgeführt werden sollte. 16

In einer Präsentation des Personalmanagements der V AG vom 7. Mai 2009 wurde die Notwendigkeit der Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes während des Vorruhestandes erläutert und aufgezeigt, dass die BV 2005.03 lediglich eine Anpassung des Ruhegeldzahlbetrages im Ruhestand nicht jedoch des ruhegeldfähigen Gehaltes für die Berechnung des Ruhegeldes bei Eintritt in den Altersruhestand vorsieht. Für die Vorruheständler sollte es danach bei dem bislang bekannten Verfahren bleiben und der Prozentsatz der Ruhegeldanpassung in einem maßstabsgetreuen Prozentsatz zur Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes umgerechnet werden. 17

Mit Schreiben vom 19. Oktober 2009 teilte die V GmbH dem Kläger Folgendes mit: 18

„Sehr geehrter Herr Z,

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

...

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

Dies führt in Ihrem Fall zu folgenden Ergebnissen:

Zum 01.07.2007 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 1,65 % von 5.412,00 EUR auf 5.501,31 EUR.

Zum 01.07.2008 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 2,332 % von 5.501,31 EUR auf 5.629,60 EUR.

Zum 01.07.2009 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 3,21 % von 5.629,60 EUR auf 5.810,31 EUR.

...“

In einem - nicht an den Kläger adressierten - Schreiben der V B GmbH vom 6. November 2009, das ua. von der vom Kläger im Rechtsstreit als Zeugin benannten Frau B unterschrieben war, heißt es auszugsweise:

19

„In der Vergangenheit wurden die bei Austritt berechneten ruhegeldfähigen Gehälter von den Vorruheständlern entsprechend der Anpassung bei den Ruheständlern vorgenommen; d.h., jährlich wurde das bei Austritt berechnete ruhegeldfähige Gehalt angepasst.

Mit der Einführung des Zahlbetragsverfahrens endete zwar die jährliche Anpassung der ruhegeldfähigen Gehälter für die Ruheständler, allerdings war die Vorgehensweise, die für die Vorruheständler galt, nicht abzuändern. Ungeachtet der des für Ruheständler geltenden Zahlbetragsverfahrens musste für die Vorruhegeldempfänger das bisherige Anpassungsverfahren fortgeführt werden. Dies resultiert daraus, dass die BV 2005.03 keinen Bezug auf die Vorruhegeldempfänger, die noch keine Ruhegeldzahlbeträge erhalten, nimmt. Vielmehr erfolgt für die Vorruheständler gemäß der BV 2003.13 eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes entsprechend dem Umfang der Bestimmungen für die Ruhegeldempfänger. Bei rein wortlautgetreuer Auslegung der BV 2003.13 hätte deren Verweis auf die BV 2005.03 zur Folge, dass die Anpassungsklausel selbst leer liefe. Eine Anpassung des ruhegeldfähigen Gehalts der Vorruhegeldempfänger könnte danach nicht vorgenommen werden, denn Ruhegeldzahlbeträge sind der Vorruhestandsleistung gerade fremd.

Die Fortentwicklung des ruhegeldfähigen Gehalts im Bereich des Vorruhestandes ist jedoch notwendig, um bei Übertritt in den Endruhestand eine korrekte Ruhegeldberechnung abbilden zu können. D. h., nur unter Anwendung der bisherigen Verfahrensweise kann eine Anpassung im Umfang der Ruhegeldempfänger sichergestellt werden.

Insgesamt ist folgendes Vorgehen erforderlich:

Es muss - wie in der Vergangenheit auch für die Ruheständler geschehen - jährlich anhand einer mit Durchschnittswerten durchzuführenden Berechnung des Ruhegeldes ermittelt werden, in welcher Höhe sich das ruhegeldfähige Gehalt erhöht, wenn sich der Ruhegeldzahlbetrag um den für Ruheständler maßgeblichen Betrag erhöht (sog. Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes durch entsprechende ‚Rückrechnung‘).

Auch beim Vorruhegeldempfänger ist somit zunächst die Erhöhung des monatlichen Zahlbetrages entsprechend der beim Ruheständler vorzunehmen. Aus diesem prozentuellen Erhöhungssatz errechnet sich schließlich der prozentuale Anpassungssatz für das ruhegeldfähige Gehalt bei den Vorruheständlern.

Das ruhegeldfähige Gehalt hat somit zu Beginn des (End-) Ruhestandes einen aktuellen Wert, so dass im Übrigen einer aktuellen Grenze der Gesamtversorgung die tatsächliche Sozialversicherungsrente gegen gerechnet werden kann.“

Mit Schreiben vom 7. Juli 2010 wurde dem Kläger von der Beklagten, 20  
noch als V GmbH firmierend, mitgeteilt, seine monatlichen Versorgungsbezüge/Abfindungsleistungen würden zum 1. Juli 2010 um 2,6 vH erhöht; der Weihnachtsgeldanspruch erhöhe sich entsprechend. Zugleich wurde ausgeführt:

„...“

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

Dies führt in Ihrem Fall zu folgenden Ergebnissen:

Zum 01.07.2010 hat sich Ihr anrechnungsfähiges Gehalt um 1,32 % von EUR 5.810,31 auf EUR 5.887,01 erhöht.

...“

Nach der Beendigung des Vorruhestandes zum 31. Juli 2010 trat der 21  
Kläger - nach der Vollendung des 60. Lebensjahres - in den Altersruhestand. Seit dem 1. August 2010 bezieht er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und ein betriebliches Ruhegeld. Bei der Berechnung des betrieblichen Ruhegeldes wurde ein anrechnungsfähiges Gehalt iHv. 5.887,01 Euro, ein

ruhegeldfähiges Gehalt iHv. 6.581,68 Euro (5.887,01 Euro x 1,118), eine Gesamtversorgungsobergrenze von 65 % und damit 4.278,09 Euro und bei 31,58 Dienstjahren ein nominelles Ruhegeld iHv. 47,975 % des ruhegeldfähigen Gehaltes und damit 3.157,56 Euro zugrunde gelegt.

Die Beklagte ermittelte für den Kläger - unter Berücksichtigung der Gesamtversorgungsobergrenze iHv. 4.278,09 Euro und unter Abzug der Sozialversicherungsrente iHv. 1.351,42 Euro sowie eines Korrekturfaktors iHv. 102,68 Euro und eines Zugangsfaktors iHv. 148,33 Euro - ein monatliches Ruhegeld iHv. 2.675,66 Euro ab dem 1. August 2010. Die Beklagte erhöhte das Ruhegeld des Klägers zum 1. Juli 2011 um 3,16 vH auf 2.760,21 Euro, zum 1. Juli 2012 um 2,49 vH auf 2.828,94 Euro und zum 1. Juli 2013 um 2,4 vH auf 2.896,83 Euro. Dabei legte sie die jeweilige prozentuale Tarifierhöhung zugrunde und rechnete diese aufgrund der jeweils 13-monatigen Laufzeit des Gehaltstarifvertrages auf einen Zwölf-Monats-Zeitraum um. 22

Nach dem „Tarifvertrag über die Tabellenvergütung (TVT)“ vom 10. April 2013, der erstmals zum 28. Februar 2015 gekündigt werden konnte, wurden die Tabellenvergütungen ua. ab dem 1. April 2014 um 1,8 vH angehoben. Zum 1. April 2015 erfolgte eine weitere tarifvertragliche Entgelterhöhung um 2,4 vH. 23

Die Beklagte erhöhte das Ruhegeld des Klägers zum 1. Juli 2014 um 1,03 vH auf monatlich 2.926,67 Euro brutto. Diese Anpassung erfolgte auf der Grundlage der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes seit der letzten Anpassung zum 1. Juli 2013. Schließlich erhöhte die Beklagte das Ruhegeld des Klägers zum 1. Juli 2015 um 0,3 vH auf 2.935,45 Euro. 24

Mit seiner ursprünglichen - der Beklagten am 3. Januar 2011 zugestellten - Klage hat der Kläger die Feststellung einer Zahlungspflicht der Beklagten ab August 2010 bezüglich seines monatlichen Ruhegeldes iHv. 2.892,67 Euro begehrt und die Differenz für die Monate August bis Oktober 2010 auf insgesamt 651,03 Euro beziffert. Er hat die Auffassung vertreten, für die Berechnung des Ruhegeldes ab dem Rentenbeginn am 1. August 2010 sei als anrechnungsfähiges Gehalt ein Betrag von 6.915,54 Euro und damit eine Gesamtver- 25

sorgungsobergrenze iHv. 4.495,10 Euro anzusetzen. Die Beklagte sei verpflichtet sein ruhegeldfähiges Gehalt in den Übergangsphasen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Beginn des Bezuges einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach den Regelungen für die Versorgungsbezüge und die Abfindungsbeträge und damit entsprechend den in den Übergangsphasen erfolgten Erhöhungen dieser Leistungen anzupassen. Nach Abzug der Sozialversicherungsrente, des Korrekturfaktors und des Zugangsfaktors ergebe sich daher ein Ruhegeldanspruch iHv. 2.892,67 Euro.

Das so ermittelte Ruhegeld sei nach der BV Soziale Richtlinien an die Entwicklung der Gehaltstarife anzupassen. Die BV 2005.03 sei unwirksam und finde auf sein Versorgungsverhältnis keine Anwendung. Jedenfalls ergebe sich ein Anspruch auf Anpassung des Ruhegeldes entsprechend der Entwicklung der Gehaltstarife aus betrieblicher Übung. 26

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 27  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.584,03 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 13.675,89 Euro seit dem 1. Februar 2015 und auf einen weiteren Betrag von 2.404,96 Euro ab 31. Oktober 2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, das betriebliche Ruhegeld seit dem Eintritt des Klägers in den Altersruhestand am 1. August 2010 sei zutreffend berechnet und bezahlt worden. Höhere Anpassungen des ruhegeldfähigen Gehaltes als die gewährten, könne der Kläger aus keinem Rechtsgrund verlangen. Da er vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter iSv. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien sei, habe er auch keinen Anspruch auf Anpassung seines Ruhegeldes an die Entwicklung der Gehaltstarife. Zudem sei Absatz 1 dieser Vorschrift durch die BV 2005.03 wirksam abgelöst worden; dafür hätten tragfähige Gründe vorgelegen. 28



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 29

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist nur teilweise begründet. Der Kläger kann von der Beklagten eine höhere Anpassung seines monatlichen Ruhegeldes zum 1. Juli 2014 und zum 1. Juli 2015 sowie seines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2014 verlangen. Die Revision hat hingegen keinen Erfolg, soweit der Kläger ein höheres monatliches Ruhegeld und jährliches Weihnachtsgeld bereits seit dem Beginn seines Ruhestandes am 1. August 2010 fordert. Die Vorinstanzen haben insoweit zutreffend erkannt, dass bei der Berechnung des Ruhegeldes weder ein höheres anrechnungsfähiges Gehalt noch eine höhere Gesamtversorgungsobergrenze zugrunde zu legen sind. 30

I. Die Revision ist - entgegen der Auffassung der Beklagten - zulässig. Die Revisionsbegründung des Klägers genügt den gesetzlichen Anforderungen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 ZPO). 31

1. Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionsführer das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch die Kritik des ange- 32

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

2. Die Revisionsbegründung entspricht diesen gesetzlichen Vorgaben. 33

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das anrechnungsfähige Gehalt des Klägers für die Berechnung seines Ruhegeldes betrage nicht mehr als 5.887,01 Euro. Weder aus dem Aufhebungsvertrag vom 24./28. November 2003 noch aus der BV 2003.13, der BV Soziale Richtlinien, den Schreiben vom 16. Juli 2007 und vom 15. August 2008 oder aus der internen Mitteilung vom 27. März 2008 ergebe sich etwas anderes. Dies entspreche auch der Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 15. April 2014 - 3 AZR 288/12 -). Soweit der Kläger auf Mitteilungen der von ihm als Zeugin benannten Mitarbeiterin B verweise, sei sein Sachvortrag nicht hinreichend substantiiert. Das in diesem Zusammenhang genannte Schreiben vom 27. März 2008 habe das Bundesarbeitsgericht bei seiner damaligen Entscheidung bereits berücksichtigt. Auch aus der Präsentation der V AG zur BV 2005.03 folge nichts zu seinen Gunsten. Hierbei handele es sich zum einen um ein internes Arbeitspapier, das sich nicht an den Kläger richte. Zum anderen befasse sich die Präsentation mit dem neu eingeführten Zahlbetragsverfahren und nicht mit der Berechnung der Anwartschaften. Auch sei nicht definiert, was „Vorruheständler“ in diesem Zusammenhang meine. 34

b) Die Revision macht geltend, das anrechnungsfähige Gehalt des Klägers müsse während des Vorruhestandes wie die Versorgungsbezüge/Abfindungsleistungen angepasst werden. Dies ergebe sich aus der Mitteilung vom 27. März 2008 vor dem Hintergrund der Einführung des sog. Zahlbetragsverfahrens entsprechend der BV 2005.03. Auch die Präsentation der V AG zeige, 35

dass die Anpassung der Ruhegeldleistungen bei den Vorruheständlern wie bei den Ruheständlern praktiziert werden sollte. Eine solche Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes sei erforderlich, um beim Eintritt in den Altersruhestand ein während des Vorruhestandes weiterentwickeltes ruhegeldfähiges Gehalt zu erhalten. Die Auffassung des Klägers werde durch die Aussagen der von ihm als Zeugin benannten Mitarbeiterin B bestätigt. Diese habe mitgeteilt, dass die vor dem Altersruhestand ausgeschiedenen Mitarbeiter dem gleichen Anpassungsverfahren unterlägen wie Ruheständler und Aktive. Es bestehe eine betriebliche Übung, wonach das ruhegeldfähige Gehalt während des Vorruhestandes angepasst werde. Auch die vorgelegten Schreiben belegten dies. Die Präsentation vom 7. Mai 2009 sei Grundlage für die Information der ausscheidenden Arbeitnehmer gewesen. Es sei klar, was mit „Vorruheständler“ gemeint sei. Im Übrigen wendet sich die Revision gegen die Auslegung der BV 75.14 und legt im Einzelnen dar, weshalb der Kläger nicht als vorzeitig ausgeschieden iSd. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien anzusehen sei.

c) Die Revision zeigt damit hinreichend deutlich auf, dass und aus welchen Gründen sie die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes während der Übergangsphasen für unzutreffend hält. Des Weiteren legt sie ausreichend deutlich dar, aus welchen Gründen der Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger sei vorzeitig ausgeschieden iSd. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien, nicht zu folgen sei. Die Revision zeigt damit vermeintliche Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts auf und lässt die Richtung ihrer Revisionsangriffe erkennen. Diese wären im Falle ihrer Berechtigung auch geeignet, eine abweichende Entscheidung möglich erscheinen zu lassen. Ob die geltend gemachten Rechtsfehler tatsächlich vorliegen, ist eine Frage der Begründetheit der Revision. 36

II. Die Revision ist nur teilweise begründet. 37

1. Der Kläger kann von der Beklagten ab dem 1. August 2010 kein höheres monatliches Ruhegeld und jährliches Weihnachtsgeld verlangen als die Be- 38

klagte bis einschließlich 30. Juni 2014 gezahlt hat. Die Klage hat keinen Erfolg, soweit der Kläger ein höheres Ausgangsruhegeld und - daran anknüpfend - Zahlungsansprüche bis zum 30. Juni 2014 geltend macht. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, für die Berechnung des Ruhegeldes des Klägers ab dem Beginn des Bezuges der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein anrechnungsfähiges Gehalt iHv. 6.915,54 Euro zugrunde zu legen. Sein anrechnungsfähiges Gehalt ist nicht höher als der von der Beklagten in Ansatz gebrachte Betrag von 5.887,01 Euro. Ein Anspruch auf Zugrundelegung eines höheren anrechnungsfähigen Gehaltes bei der Ruhegeldberechnung steht dem Kläger nicht zu.

a) Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem Aufhebungsvertrag des Klägers vom 24./28. November 2003. 39

aa) Der Aufhebungsvertrag regelt nach Nr. 1 Abs. 2 die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien während der Übergangsphasen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Bezug von Sozialversicherungsrente. Hierzu verweist der Aufhebungsvertrag in Nr. 2 Abs. 1 auf die BV 2003.13 und ergänzend auf die BV Soziale Richtlinien. Nach Ablauf der Übergangsphasen wird mit Beginn des Bezuges der Sozialversicherungsrente nach Nr. 4 Abs. 3 des Aufhebungsvertrages ein neu zu berechnendes Ruhegeld (Gesamtversorgungsbeurteilung) nach der BV Soziale Richtlinien gewährt. Gegenstand des Aufhebungsvertrages sind damit nur die Leistungen während der Übergangsphasen. Eigenständige Vereinbarungen zur Berechnung des nach der Beendigung der Übergangsphasen von der Beklagten geschuldeten Ruhegeldes enthält der Aufhebungsvertrag hingegen nicht. 40

bb) Aus Nr. 4 Abs. 3 des Aufhebungsvertrages ergibt sich nichts anderes. Die Regelung, wonach der Kläger mit Beginn des Bezuges der Sozialversicherungsrente ein neu zu berechnendes Ruhegeld erhält, beinhaltet lediglich einen Hinweis, der sich aus Nr. 4 Abs. 2 des Aufhebungsvertrages erklärt. Danach war der Kläger - unter den dort bestimmten Voraussetzungen - verpflichtet, zum 1. August 2010 eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in 41

Anspruch zu nehmen, mit der Folge, dass ab diesem Zeitpunkt der Anspruch auf Leistungen während der Übergangsphasen entfiel. Diese Bestimmung begrenzte die dem Kläger nach Nr. 2 des Aufhebungsvertrages zu gewährenden Leistungen auf den Zeitraum der Übergangsphasen. Daran anschließend sollte die Zahlung des nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch genommenen betrieblichen Ruhegeldes erfolgen. Hierauf weist Nr. 4 Abs. 3 des Aufhebungsvertrages nur hin. Auch der dortige Klammerzusatz „Gesamtversorgungsbetrachtung“ gebietet kein anderes Verständnis. Damit wird lediglich zum Ausdruck gebracht, dass ab dem Beginn des Bezuges der gesetzlichen Rente eine Neuberechnung des Ruhegeldes unter Berücksichtigung der ab diesem Zeitpunkt gezahlten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorzunehmen ist.

- b) Die in Nr. 2 des Aufhebungsvertrages in Bezug genommenen BV 2003.13 und BV Soziale Richtlinien können das Begehren des Klägers ebenfalls nicht stützen. Sie verpflichten die Beklagte nicht, ein höheres als das vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogene Entgelt bei der Berechnung des Ruhegeldes zugrunde zu legen. Dies hat der Senat für dieselben Regelungen bereits mit Urteil vom 15. April 2014 (- 3 AZR 288/12 - Rn. 37 ff.) entschieden. Daran hält er fest. Neue Argumente, die der Senat nicht bereits bei seiner früheren Entscheidung berücksichtigt hat, bringt der Kläger insoweit nicht vor. 42
- c) Dem Kläger wurde auch keine weiter gehende ausdrückliche Zusage auf Anpassung seines anrechnungsfähigen Gehaltes während der Übergangsphasen erteilt. 43
- aa) Aus der internen Mitteilung des Personalmanagements der V AG vom 27. März 2008 und der Präsentation vom 7. Mai 2009 kann der Kläger eine solche nicht mit Erfolg herleiten. Sowohl die Mitteilung als auch die Präsentation sind nicht an ihn oder andere Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger gerichtet. Es handelt sich vielmehr um interne Arbeitspapiere innerhalb der Verwaltung der Arbeitgeberin, die nicht geeignet sind, Rechte der Arbeitnehmer unmittelbar zu begründen. 44

bb) Auch die Schreiben der Beklagten vom 16. Juli 2007 und vom 15. August 2008 stützen sein Begehren nicht. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt. Die genannten Schreiben beziehen sich ausdrücklich auf die Versorgungsbezüge/Abfindungsleistungen und damit auf die Leistungen während der Übergangsphasen. Sie haben keinen erkennbaren Bezug zur Berechnung des nach Ablauf der Übergangsphasen und ab dem Beginn des Bezuges der Sozialversicherungsrente zu berechnenden betrieblichen Ruhegeldes nach der BV Soziale Richtlinien. 45

d) Dem Kläger steht auch unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Übung kein Anspruch auf die begehrte Anpassung seines anrechnungsfähigen Gehaltes während der Übergangsphasen entsprechend der Erhöhung der ihm in diesem Zeitraum gewährten Leistungen zu. Weder die Präsentation vom 7. Mai 2009 noch das nicht an ihn gerichtete Schreiben vom 6. November 2009 lassen auf die von ihm angenommene begünstigende betriebliche Übung schließen. 46

Aus diesen Unterlagen lässt sich lediglich entnehmen, dass bei Arbeitnehmern, die zunächst in den betrieblichen Vorruhestand wechseln und nach längerer Zeit (annähernd fünf Jahre) in den Ruhestand treten, ein Problem entsteht, weil bei der Berechnung ihres Ruhegeldes auf das letzte Gehalt vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abgestellt wird. Deshalb soll eine Anpassung dieser Bemessungsgrundlage erfolgen. Diese besteht aber gerade nicht in der Fortschreibung des zuletzt bezogenen Gehaltes unter Zugrundelegung der während des Vorruhestandes eingetretenen tariflichen Entwicklungen. Vielmehr wird deutlich, dass die Versorgungsschuldnerin und ihre Rechtsvorgängerinnen seit jeher den für die Vorruheständler maßgebenden Erhöhungssatz „maßstabsgetreu“ durch eine Rückrechnung aus den für das Ruhegeld geltenden Anpassungssätzen ermitteln und nur entsprechend diesem Maßstab das ruhegeldfähige Gehalt während der Übergangsphasen für die spätere Berechnung des Ruhegeldes anpassen. Einen Hinweis darauf, dass das ruhegeldfähige Gehalt im Umfang der jeweiligen Tarifsteigerungen angepasst wurde, lässt sich diesen Unterlagen gerade nicht entnehmen. 47

e) Entgegen der vom Kläger vertretenen Auffassung bewirkt die zum 1. Juli 2005 erfolgte Neuregelung durch Abs. 3 BV 2005.03 hinsichtlich der Berechnung des ruhegeldfähigen Gehaltes auch keinen Eingriff in Versorgungsrechte des Klägers. Insoweit ist die Neuregelung daher auch nicht anhand des dreistufigen Prüfungsschemas (*vgl. grundlegend BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*) oder der diesem zugrunde liegenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes (*vgl. zuletzt BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 49*) zu überprüfen. Abs. 3 BV 2005.03 ändert das von der Rechtsvorgängerin der Beklagten bzw. der Beklagten praktizierte Verfahren zur Anpassung des ruhegeldfähigen Gehaltes während des Vorruhestandes nicht. Im Übrigen ergibt sich aus den vom Kläger vorgelegten Unterlagen, insbesondere der Präsentation vom 7. Mai 2009, dass dieses auch nach der Einführung der BV 2005.03 fortgeführt bzw. nach Unterbrechung jeweils rückwirkend zum 1. Juli 2007 und 1. Juli 2008 wieder aufgenommen wurde. 48

f) Die von der Revision erhobene Verfahrensrüge, mit der die unterlassene Vernehmung der vom Kläger als Zeugin benannten Mitarbeiterin B beanstandet wird, ist unzulässig. Die Rüge zeigt weder auf, welchen konkreten Beweisantritt das Landesarbeitsgericht übergangen haben soll, noch welches Ergebnis die Beweisaufnahme gehabt hätte (*vgl. statt vieler BAG 12. April 2011 - 9 AZR 36/10 - Rn. 88*). 49

2. Der Kläger kann jedoch von der Beklagten ab dem 1. Juli 2014 ein um 0,77 vH höheres monatliches Ruhegeld und Weihnachtsgeld für das Jahr 2014 sowie zum 1. Juli 2015 eine Anpassung um insgesamt 2,4 vH des zum 1. Juli 2014 erhöhten monatlichen Ruhegeldes verlangen. Daher steht ihm ein Anspruch auf Zahlung von 631,12 Euro zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 182,42 Euro ab dem 1. Februar 2015 und aus 448,70 Euro seit dem 31. Oktober 2015 zu. Die Beklagte ist verpflichtet, bei der Anpassung seines Ruhegeldes die Steigerung der Gehaltstarife unmittelbar zugrunde zu legen. Das folgt aus Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 1 BV Soziale Richtlinien in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung. 50

a) Der Kläger unterfällt dieser Regelung. Dies ergibt die Auslegung der BV Soziale Richtlinien (*zu den Auslegungsgrundsätzen statt vieler BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22 mwN*). 51

aa) Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 BV Soziale Richtlinien sieht vor, dass „die Ruhegeldberechnung“ zu bestimmten Zeitpunkten jeweils der Entwicklung der Gehaltstarife angepasst wird. Handelt es sich um Ruhegeldempfänger, die „vorzeitig“ aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und deren bestehende Anwartschaft in Ruhegeld umgewandelt wurde, ist dieses dagegen entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 16 BetrAVG alle drei Jahre zu überprüfen und über eine Anpassung nach billigem Ermessen zu entscheiden. Wie die Systematik der Regelung zeigt, erfasst ihr Absatz 1 damit nur solche Betriebsrentner, die nicht unter Absatz 2 fallen. Entscheidend für die Anwendung von Absatz 2 ist, ob eine bestehende Anwartschaft vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter in Ruhegeld umgewandelt wird. Dies ist nur bei den Mitarbeitern der Fall, die nicht unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand iSd. BV Soziale Richtlinien treten. Dies lässt der Gesamtzusammenhang erkennen. 52

Die BV Soziale Richtlinien unterscheidet an mehreren Stellen zwischen Ruhegeldempfängern, die unmittelbar mit Eintritt eines Versorgungsfalles in den Ruhestand treten und (ehemaligen) Arbeitnehmern, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Ruhegeld vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, erst später in den Ruhestand treten und dann Ruhegeld beziehen. So bestimmt Abschnitt 2 Nr. 2.2 BV Soziale Richtlinien für die Berechnung der Höhe des Ruhegeldes eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers, dass sich diese entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (gesetzliche Regelung) mindert. Auch Abschnitt 2 Nr. 7 BV Soziale Richtlinien liegt eine solche Unterscheidung zugrunde. Während die Zahlung des Ruhegeldes nach Absatz 1 der Vorschrift grundsätzlich mit dem Eintritt in den Ruhestand beginnt, sieht Absatz 2 der Vorschrift für mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Mitarbeiter ua. vor, dass diese Ruhegeld nur auf Antrag erhalten und die Gewährung erstmals für den 53



auf Antragseingang folgenden Monat erfolgt. Schließlich regelt Abschnitt 5 BV Soziale Richtlinien Sonderzahlungen für Mitarbeiter, die unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis mit H unter Bezug von Ruhegeld in den Ruhestand treten.

bb) Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis iSd. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien liegt nicht vor, wenn Mitarbeiter mit dem Eintritt eines in der BV Soziale Richtlinien vorgesehenen Versorgungsfalles unmittelbar in den Ruhestand iSd. BV Soziale Richtlinien treten. 54

(1) Sowohl der Wortlaut als auch die Systematik von Abschnitt 2 Nr. 1 BV Soziale Richtlinien sprechen für ein solches Verständnis. Danach können Mitarbeiter, die ununterbrochen mindestens zehn Dienstjahre bei H erfüllt haben, unter Bezug von Ruhegeld in den Ruhestand übertreten, wenn eine der „nachstehenden Bedingungen“ erfüllt ist. Die weiteren Voraussetzungen für einen solchen Übertritt aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand haben die Betriebsparteien in den nachfolgenden Regelungen (*Abschnitt 2 Nr. 1.1, 1.2, 1.3 und 1.4 BV Soziale Richtlinien*) normiert. Abschnitt 2 Nr. 1.1 BV Soziale Richtlinien erfasst dabei die Fälle, in denen jemand wegen Erreichens der dort geregelten Altersgrenzen in den Ruhestand tritt, Abschnitt 2 Nr. 1.2 BV Soziale Richtlinien sieht einen Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen - ua. wegen Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder bei Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente - vor. Abschnitt 2 Nr. 1.2 Buchst. c BV Soziale Richtlinien regelt einen vorläufigen Ruhestand, wenn - bei Vorliegen der weiteren dort genannten Voraussetzungen - Lohnersatzleistungen wegfallen, bevor eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente gewährt wird. Ferner sieht Abschnitt 2 Nr. 1.4 BV Soziale Richtlinien für sog. Schichtgänger die Möglichkeit vor, auf eigenen Wunsch vorzeitig in den Ruhestand überzutreten. Darüber hinaus kann ein Mitarbeiter nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien bei Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe vorzeitig in den Ruhestand übertreten. Allen diesen Versorgungsfällen ist gemeinsam, dass die Mitarbeiter nach dem der BV Soziale Richtlinien zugrunde liegenden Verständnis aus dem Arbeitsverhältnis unmittelbar in den Ruhestand 55

übertreten. Dies schließt für die hiervon erfassten Arbeitnehmer eine Anwendung der Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien aus.

(2) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich aus dem Umstand, dass Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien bei Vorliegen besonderer betrieblicher Gründe nur einen „vorzeitigen“ Übertritt in den Ruhestand anordnet nichts Gegenteiliges. Obschon sowohl Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 als auch Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien das Wort „vorzeitig“ verwenden, hat es im jeweiligen Zusammenhang eine andere Bedeutung. 56

„Vorzeitig“ meint „früher als vorgesehen, früher als erwartet“ (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „vorzeitig“*; *Duden Das Bedeutungswörterbuch 4. Aufl. Stichwort „vorzeitig“*). Die Zeitpunkte, auf die sich dieser Begriff bezieht, sind in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 und in Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien verschieden. Während „vorzeitig“ in Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien - wie sich auch aus dem Gleichlauf mit der ähnlich formulierten Regelung in Abschnitt 2 Nr. 2.2 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien zeigt - ein „vorzeitiges“ Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Eintritt eines Versorgungsfalles nach der BV Soziale Richtlinien meint, bezieht sich „vorzeitig“ in Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien auf einen vorzeitigen Übertritt „in“ den Ruhestand. Im letztgenannten Fall soll mit der Formulierung daher lediglich klargestellt werden, dass der Ruhestand früher eintritt, als es unter Berücksichtigung der in Abschnitt 2 Nr. 1.1 BV Soziale Richtlinien geregelten Altersgrenzen möglich wäre. 57

(3) Gegen das vorliegende Verständnis spricht auch nicht, dass es sich bei den Leistungen nach der BV Soziale Richtlinien im Fall des Wegfalls von Lohnersatzleistungen nach Abschnitt 2 Nr. 1.2 Buchst. c BV Soziale Richtlinien und bei einem vorzeitigen betrieblichen Ruhestand nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien nicht um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung iSd. Betriebsrentengesetzes handelt. Betriebliche Altersversorgung liegt nur vor, wenn die versprochenen Leistungen an ein biologisches Risiko anknüpfen. 58

Dies ist bei der Zahlung des nominellen Ruhegeldes (Vorruhestandsgeld) und der Überbrückungszulage nicht der Fall. Die Leistungen knüpfen nicht an ein biologisches Risiko an, sondern dienen der Überbrückung der Arbeitslosigkeit (vgl. BAG 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - zu A der Gründe; 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - zu I 3 a der Gründe mwN; 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120) bzw. der Absicherung im Fall einer längeren Arbeitsunfähigkeit. Für die Frage, ob die Arbeitnehmer, bei denen ein Versorgungsfall iSd. Abschnitt 2 Nr. 1 BV Soziale Richtlinien gegeben ist und die deshalb in den Ruhestand treten, als vorzeitig ausgeschieden iSv. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien anzusehen sind, ist dies jedoch unerheblich. Ausweislich der Regelung in Abschnitt 2 Nr. 1 BV Soziale Richtlinien gehen die Betriebsparteien vielmehr davon aus, dass auch bei dieser Gruppe von Arbeitnehmern ein Übertritt aus dem Arbeitsverhältnis in den - ggf. nur vorzeitigen oder vorläufigen - Ruhestand vorliegt.

(4) Entgegen der von der Beklagten - ua. in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - vertretenen Auffassung, spricht gegen die vorliegende Auslegung auch nicht, dass in der BV Soziale Richtlinien eine „Gesamtversorgung“ zugesagt wurde. 59

(a) Zwar ist nach der Rechtsprechung des Senats bei Zusage einer Gesamtversorgung regelmäßig davon auszugehen, dass eine Betriebsrente erst beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird (vgl. BAG 13. Januar 2015 - 3 AZR 897/12 - Rn. 33, BAGE 150, 262). Der Arbeitgeber will regelmäßig die Betriebsrente erst ab dem Zeitpunkt zahlen, ab dem der Versorgungsberechtigte eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt, die bei der Ermittlung der betrieblichen Versorgungsleistung berücksichtigt bzw. auf die betriebliche Versorgungsleistung angerechnet werden kann (vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 50, BAGE 141, 259). 60

(b) Die BV Soziale Richtlinien enthält in Abschnitt 5 Nr. 3 ausdrücklich auch Regelungen für Mitarbeiter, die vor dem Bezug einer Rente aus der gesetzli- 61

chen Rentenversicherung in den Ruhestand treten. In den Versorgungsfällen, bei denen der Bezug einer anzurechnenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zwingend erfolgt (*Abschnitt 2 Nr. 1.1 Buchst. c, Nr. 1.2 Buchst. c, Nr. 1.3 und Nr. 1.4 BV Soziale Richtlinien*) wird dem Mitarbeiter zusätzlich zum Ruhegeld eine Überbrückungszulage in Höhe der Differenz zwischen Ruhegeld und der jeweiligen Grenze der Gesamtversorgung gewährt. Damit regelt die BV Soziale Richtlinien zumindest insoweit eine Abweichung von dem Grundsatz, dass betriebliches Ruhegeld bei Zusage einer Gesamtversorgung nur beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezogen wird.

cc) Der Kläger ist mit dem Eintritt eines in der BV Soziale Richtlinien vorgesehenen Versorgungsfalles und damit unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand iSd. BV Soziale Richtlinien getreten. Bei Arbeitnehmern, die - wie der Kläger - nach der BV 2003.13 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, ist der Versorgungsfall des vorzeitigen betrieblichen Ruhestandes nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien gegeben. Die Regelungen der BV 2003.13 zeigen, dass die Betriebsparteien damit die nach der BV Soziale Richtlinien bestehende Möglichkeit eines vorzeitigen betrieblichen Ruhestandes ausgestalten wollten.

62

(1) Die BV 2003.13 regelt - wie in Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien vorgesehen - die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen. Dies zeigt bereits ihre Präambel. Danach zielt die BV 2003.13 auf eine Anpassung der Personalkapazitäten bei der H AG neu ab, die infolge der durch die Liberalisierung des Energiemarktes entstandenen Wettbewerbssituation erforderlich ist. Aus diesem Grund erhalten betroffene Mitarbeiter im Rahmen der BV 2003.13 ein Angebot zur vorzeitigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Zudem muss der Arbeitsplatz des Mitarbeiters nach Nr. 2.2 BV 2003.13 ersatzlos entfallen.

63

(2) Auch die übrigen Regelungen der BV 2003.13 lassen erkennen, dass die BV 2003.13 den Versorgungsfall „betrieblicher Grund“ iSd. Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien ausgestaltet. 64

(a) Nr. 6.1 BV 2003.13 ordnet ausdrücklich die Anwendung ua. des Abschnitts 2 der BV Soziale Richtlinien an, soweit die BV 2003.13 selbst keine abweichenden Festlegungen trifft. Damit knüpfen die Betriebsparteien ausdrücklich an die dortigen Regelungen an. Zudem sieht Nr. 3.3 BV 2003.13 die Beendigung der Übergangsphasen bzw. des Vorruhestandes bei Aufnahme einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit vor. Diese führt dazu, dass der spätere Ruhegeldanspruch als unverfallbare Anwartschaft berechnet wird. Auch dies verdeutlicht, dass das Ausscheiden auf der Grundlage der BV 2003.13 gerade nicht zu einem vorzeitigen Ausscheiden iSd. BV Soziale Richtlinien führen soll, sondern dass der Mitarbeiter - entsprechend den Rechtsfolgen bei Eintritt des Versorgungsfalles „betrieblicher Grund“ iSd. Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien - lediglich in den Ruhestand iSd. BV Soziale Richtlinien übertritt. Denn die Anordnung einer Berechnung als unverfallbare Anwartschaft wäre überflüssig, wenn diese bereits infolge eines Ausscheidens auf der Grundlage der BV 2003.13 zu erfolgen hätte. 65

(b) Eine Einordnung der BV 2003.13 in die BV Soziale Richtlinien ergibt sich auch aus Nr. 4.1.1 BV 2003.13. Ein unter Geltung der BV 2003.13 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidender Arbeitnehmer hat danach Anspruch auf eine Abfindung während des Bezuges von Arbeitslosengeld iHv. 31 % des ruhegeldfähigen Gehaltes und nach Nr. 4.1.2 BV 2003.13 ohne den Bezug von Arbeitslosengeld auf ein Vorruhestandsgeld in Höhe des nominellen Ruhegeldes zzgl. einer Überbrückungszulage. Dies entspricht den Ansprüchen, die einem Arbeitnehmer nach der BV Soziale Richtlinien für den Fall zustehen, dass er in den vorzeitigen betrieblichen Ruhestand nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien tritt. Unerheblich ist, dass die BV 2003.13 die Steuerfreiheit der Leistungen während des Vorruhestandes nach § 3 Nr. 9 EStG in seiner damals geltenden Fassung anstrebte und ob die Steuerfreiheit tatsächlich eintrat (*vgl. dazu BFH 11. Januar 1980 - VI R 165/77 - zu 2 der Gründe, BFHE 129, 479; sowie* 66

*Schmidt/Heinicke EStG 19. Aufl. 2000 § 3 ABC Abfindung wegen Auflösung des Dienstverhältnisses).*

(c) Nr. 4.2.1 und Nr. 4.2.3 BV 2003.13 unterstützen die vorliegende Auslegung ebenfalls. 67

Durch die Regelung in Nr. 4.2.1 BV 2003.13 werden die Mitarbeiter, die auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung ihr Arbeitsverhältnis mit der H AG beendet haben, bezüglich sonstiger Vergünstigungen (zB Werktarif, verbilligtes Tanken) grundsätzlich mit den Ruhegeldempfängern gleichgestellt. Nr. 4.2.3 BV 2003.13 setzt - ohne diesen selbst zu begründen - den im Abschnitt 5 Nr. 2 BV Soziale Richtlinien geregelten Anspruch auf Weihnachtsgeld als bestehend voraus. 68

(d) Soweit Nr. 5.1 BV 2003.13 ausdrücklich von einem Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des Monats nach der Vollendung des 60. Lebensjahres spricht, rechtfertigt dies kein anderes Verständnis. Diese Regelung dient lediglich der Abgrenzung zwischen dem Ende des Vorruhestandes und dem „Altersruhestand“. 69

(e) Auch der Umstand, dass die BV 2003.13 bestimmte Abweichungen hinsichtlich der nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien erforderlichen Voraussetzungen und der Rechtsfolgen dieses Versorgungsfalles - etwa hinsichtlich des Personenkreises und des Verfahrens sowie der Ausgestaltung der Leistungen während des Vorruhestandes im Vergleich zum endgültigen Ruhestand - regelt, führt nicht zu einem gegenteiligen Ergebnis. Insoweit enthält die BV 2003.13 lediglich Sonderregelungen, die nach Nr. 6.1 BV 2003.13 den Regelungen in der BV Soziale Richtlinien zwar vorgehen, deren grundsätzliche Anwendbarkeit jedoch unberührt lassen. Denn nach der Gesamtsystematik beider Betriebsvereinbarungen sind auch die „Vorruheständler“ unmittelbar aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand getretene Versorgungsberechtigte. 70

Aus diesem Grund ist es auch unerheblich, dass der im Juli 1950 geborene Kläger bei Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand am 1. Oktober 2005 sein 71

60. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte. Zwar soll nach Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien der vorzeitige Ruhestand aus besonderen betrieblichen Gründen nicht vor der Vollendung des 60. Lebensjahres beginnen. Dabei handelt es sich aber nur um eine Soll-Vorschrift, von der - wie in Nr. 2.1.1 BV 2003.13 geschehen - abgewichen werden kann.

b) Die Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 1 BV Soziale Richtlinien ist auch weiterhin in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung anzuwenden und verpflichtet die Beklagte daher zur Anpassung des Ruhegeldes entsprechend der Tarifentwicklung. Daran hat die BV 2005.03 nichts geändert. 72

aa) Die BV 2005.03 ist nicht aus formalen Gründen unwirksam, weil die Zustimmung von ver.di oder des Aufsichtsrates der H AG neu fehlt. 73

Es kann dahinstehen, ob und auf welcher Grundlage der MTV H mit dem Zustimmungserfordernis der Tarifvertragsparteien im Versorgungsverhältnis des Klägers zur Anwendung kommt. Selbst wenn die Regelung in II/D Nr. 5.3 Abs. 3 MTV H auch für den Kläger gelten sollte, wäre die BV 2005.03 nicht wegen fehlender Zustimmung von ver.di unwirksam. Denn der Tarifvertrag sieht nur eine Zustimmung der IG Metall vor. Auch die fehlende Zustimmung seitens des Aufsichtsrates der H AG neu ist ohne Belang. Sie entfaltet jedenfalls keine Rechtswirkungen gegenüber den Arbeitnehmern (*vgl. zu beiden Punkten ausführlich BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 23 ff.*) 74

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers ist es auch unerheblich, dass die BV 2005.03 erst nach der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages von den Betriebsparteien geschlossen wurde und danach in Kraft getreten ist. Der Aufhebungsvertrag vom 24./28. November 2003 verweist auf die BV Soziale Richtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung. Diese Verweisungsklausel erfasst auch die BV 2005.03, denn diese Betriebsvereinbarung soll die BV Soziale Richtlinien ändern. 75

cc) Dem Anspruch des Klägers steht die BV 2005.03 gleichwohl nicht entgegen, denn deren Absatz 3 ist materiell unwirksam (*vgl. dazu ausführlich BAG* 76

11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 36 ff.). Daran hält der Senat auch unter Berücksichtigung der von der Beklagten ua. auch in der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Argumente fest. Selbst wenn früher bereits die reale Gefahr bestanden und sich auch gelegentlich verwirklicht haben sollte, dass eine Anpassung des Ruhegeldes nicht erfolgte, weil es bei den die Entgelte regelnden firmenbezogenen Verbandstarifverträgen wegen der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers keine Tarifsteigerungen gab, wurde durch die BV 2005.03 ein neues Risiko geschaffen. Denn die Neuregelung ermöglicht erstmals, dass die Entwicklung der Ruhegelder hinter der Entwicklung der Tarifgehälter zurückbleibt (vgl. schon BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 41). Die Änderung des Anpassungsverfahrens durch die BV 2005.03 kann auch nicht mit dem Argument gerechtfertigt werden, es habe der Situation vorgebeugt werden sollen, dass es aufgrund der damals in Aussicht genommenen Umstrukturierung der HAG alt bei ausgelagerten Betrieben an einer Tarifbindung künftig fehlen könnte und damit eine Anpassung nach der BV Soziale Richtlinien nicht mehr gesichert wäre. Dieser Grund hätte allenfalls eine Änderung des Anpassungsverfahrens dahingehend gerechtfertigt, wonach künftig an die Änderung der Entgelte der noch beschäftigten Arbeitnehmer angeknüpft wird, auch wenn diese nicht auf einem Tarifvertrag beruht.

c) Der Kläger kann von der Beklagten insgesamt 631,12 Euro zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 182,42 Euro seit dem 1. Februar 2015 und aus weiteren 448,70 Euro ab dem 31. Oktober 2015 verlangen. 77

aa) Der Kläger hat ausgehend von einer Tariflohnerhöhung zum 1. April 2014 um 1,8 vH Anspruch auf eine weitere Erhöhung seines monatlichen Ruhegeldes und seines Weihnachtsgeldes für das Jahr 2014 um 0,77 vH. 78

(1) Das monatliche Ruhegeld des Klägers bis einschließlich 30. Juni 2014 belief sich auf 2.896,83 Euro brutto. Dieses hat die Beklagte um 1,03 vH auf 2.926,67 Euro angepasst. Der Kläger kann jedoch eine Erhöhung um insgesamt 1,8 vH entsprechend der Steigerung der Tarifentgelte im Jahr 2014 ver- 79



langen, weshalb die Beklagte weitere 22,30 Euro schuldet (2.896,83 Euro x 0,77 vH). Daraus errechnet sich für die Monate Juli 2014 bis einschließlich Januar 2015 eine Differenz iHv. 156,10 Euro brutto.

(2) Beim Weihnachtsgeld für das Jahr 2014 beträgt die Differenz 26,32 Euro brutto. Ausgehend von einem Weihnachtsgeld im Jahr 2013 iHv. 3.418,57 Euro und einer Zahlung im Jahr 2014 iHv. 3.453,78 Euro ergibt sich bei einem Anspruch iHv. 3.480,10 Euro (3.418,57 Euro x 1,018) eine Differenz iHv. 26,32 Euro (3.480,10 Euro - 3.453,78 Euro). 80

(3) Die Zahlungsrückstände bis einschließlich Januar 2015 hatte der Kläger bei der ersten Umstellung seiner Klage zum Gegenstand des neuen Klageantrags gemacht und insoweit einheitlich Zinsen ab dem 1. Februar 2015 begehrt. 81

(4) Für die Monate Februar 2015 bis Juni 2015 kann der Kläger von der Beklagten noch die Zahlung von 111,50 Euro (22,30 Euro/Monat x 5 Monate) zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 31. Oktober 2015 verlangen. Die Monate ab Februar 2015 hat der Kläger erst mit einer Klageerweiterung vom 27. August 2015 in den Rechtsstreit eingeführt und den Zinsantrag auf die Zeit ab dem 31. Oktober 2015 beschränkt. 82

bb) Der Kläger kann ab dem 1. Juli 2015 - ausgehend von einer Tariflohnerhöhung zum 1. April 2015 um 2,4 vH - von der Beklagten eine entsprechende Erhöhung seines monatlichen Ruhegeldes fordern. 83

(1) Das zutreffende monatliche Ruhegeld des Klägers bis einschließlich 30. Juni 2015 belief sich auf 2.948,97 Euro brutto. Die Beklagte zahlte an den Kläger ab Juli 2015 lediglich ein monatliches Ruhegeld iHv. 2.935,45 Euro. Der Kläger kann jedoch eine Erhöhung des zutreffend ermittelten Ruhegeldes iHv. 2.948,97 Euro um 2,4 vH entsprechend der Steigerung der Tarifentgelte im Jahr 2015 verlangen, weshalb die Beklagte ab Juli 2015 weitere 84,30 Euro schuldet (2.948,97 Euro x 1,024 - 2.935,45 Euro). Daraus errechnet sich für die Monate Juli bis einschließlich Oktober 2015 eine Differenz iHv. 337,20 Euro brutto. 84

(2) Zinsen hat der Kläger für diese Differenzen erst einheitlich ab dem 31. Oktober 2015 begehrt. 85

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 86

Zwanziger

Spinner

Ri'in BAG  
Wemheuer ist  
wegen Krankheit  
verhindert, ihre  
Unterschrift  
beizufügen

Zwanziger

Becker

Schultz