

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 12. Dezember 2017
- 3 AZR 814/16 -
ECLI:DE:BAG:2017:121217.U.3AZR814.16.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 4. März 2016
- 10 Ca 107/15 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 12. Oktober 2016
- 5 Sa 26/16 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Auslegung von Versorgungsregelungen

Hinweis des Senats:

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

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 814/16
5 Sa 26/16
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 weiter gehenden Revision - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 12. Oktober 2016 - 5 Sa 26/16 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird - unter Zurückweisung der weiter gehenden Berufung - das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. März 2016 - 10 Ca 107/15 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 335,13 Euro zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 9. Juni 2015 zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, für die Erhöhung und Festsetzung der laufenden Ruhegeldbezüge jeweils die Steigerung der Gehaltstarife gemäß der Allgemeinen Bestimmung Nr. 7 Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien (BV 75.14 in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung) zugrunde zu legen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 17/100 und die Beklagte 83/100 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, nach welchen Rechtsgrundlagen sich die Anpassung des Ruhegeldes des Klägers richtet. 1

Der im Mai 1944 geborene Kläger war seit dem 1. November 1973 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 Richtlinien) geregelt. Diese - für die Versorgung des Klägers maß- 2

gebliche - 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-Schichtrythmus:
das 61. Lebensjahr
 - bei längerem Schichtrythmus:
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).

...

9. Ausschlußfrist

...

Ansprüche nach den Sozialen Richtlinien müssen innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit bzw. Erfüllung der in Ziffer 6 vorgeschriebenen Pflichten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist erlischt der Anspruch.“

Zum 1. Februar 2000 trat die „Betriebsvereinbarung Nr. 99.06 ‚58er-
Regelung‘ - Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses“ (im Folgenden
BV 99.06) in Kraft. Diese bestimmt auszugsweise:

3

„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

2.11 Alter, Dienstjahre

Der Mitarbeiter muß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens

- 20 Dienstjahre vollendet haben und
- 58 Jahre alt sein.

...

2.12 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 wiederbesetzt wird (auch nicht durch ANÜ/Werkvertrag).

...

3. Folgen

3.1 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.

...

3.2 Vor-Ruhestand

3.21 Aktivitäten der Mitarbeiter

a) Grundsatz

Die Mitarbeiter werden u. a.

- sich rechtzeitig arbeitslos melden und sich damit der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen,

- dem Arbeitsamt gegenüber auf den Bezug von Arbeitslosengeld verzichten,
- zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Antrag auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung stellen, und
- im eigenen Interesse ihren Krankenversicherungsschutz sicherstellen.

...

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.

Die Abfindung setzt sich zusammen aus

- jeweils einer Zahlung in Höhe des letzten Monatsgehalts, die in den ersten beiden Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird,
- einem Vor-Ruhestandsgeld, das der Höhe des nominellen Ruhegeldes entspricht und ab 3. Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, zzgl.
- einer Überbrückungszulage in Höhe der Differenz zwischen Vor-Ruhestandsgeld und Grenze der Gesamtversorgung (65% des ruhegeldfähigen Gehaltes), die für den gleichen Zeitraum wie das Vor-Ruhestandsgeld gezahlt wird.

Soweit Leistungen des Arbeitsamtes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden, erfolgt die Anrechnung dieser Leistungen auf Leistungen der H AG in voller Höhe (ggf. einschließlich von durch die H AG zu erstattende Beiträge zur Sozialversicherung). Einkommen aus selbständigen/nicht selbständigen Tätigkeiten sowie Lohnersatzleistungen werden ebenfalls in vollem Umfang auf Leistungen der H AG angerechnet.

4.2 Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld wird im 1. Jahr des Bezuges der Abfindung zeitanteilig (für Aktiv-Monate auf Basis des letzten Aktiv-Gehaltes, für Monate, in denen eine Abfindung gezahlt wird, auf Basis des nominellen Ruhegeldes) gewährt.

4.3 Sonstiges

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

5. Ruhestand

5.1 Beginn

Mit Ablauf des Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres (frühestmöglicher Bezug der gesetzlichen Rente) tritt der Mitarbeiter in den Ruhestand.

5.2 Grenze der Gesamtversorgung

Die Grenze der Gesamtversorgung beträgt 65% des ruhegeldfähigen Gehaltes.

5.3 Sonstiges

Sofern der Mitarbeiter aus von ihm zu vertretenden Gründen mit Alter 60 keine Sozialversicherungsrente bezieht oder nicht beziehen kann, wird diese fiktiv ermittelt und im Rahmen der Gesamtversorgung berücksichtigt.

6. Soziale Richtlinien

Im übrigen finden die SOZIALEN RICHTLINIEN (Abschnitte 2, 4, 5 Ziff. 1.2 ff., Allgemeine Bestimmungen) in ihrer jeweils gültigen Fassung entsprechend Anwendung, sofern vorstehend keine abweichenden Festlegungen getroffen worden sind.“

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:

4

„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.“

Unter dem 10./11. Juli 2002 schlossen die Arbeitgeberin und der Kläger einen „Aufhebungsvertrag 58er-Regelung“. Diese Vereinbarung lautet ua.:

5

„Sehr geehrter Herr S,

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

Wir vereinbaren die Aufhebung Ihres Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum **01.09.2002**.

2. Betriebliche Leistungen

Auf Basis der Betriebsvereinbarung ‚58er-Regelung - Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses‘, gültig ab 01.02.2000 (BV 99.06), sowie der Bestimmungen der So-

zialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2002.04, gültig ab 01.03.2002), erhalten Sie Leistungen seitens der H AG während der Übergangsphase 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).

...

4. (Vorzeitiges) Ende der Übergangsphase

...

Die Übergangsphase endet spätestens mit Ablauf des **31.05.2004**, da Sie ab dem **01.06.2004** eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 38 SGB VI), eine Altersrente für Frauen (§ 39 SGB VI) bzw. wegen Schwerbehinderung (§ 37 SGB VI) beziehen können.

Der Anspruch auf Leistungen der H AG gem. Ziff. 2 entfällt damit spätestens zum **31.05.2004**.

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

...

6. Schlußbestimmungen

Soweit vorstehend nichts anderes vereinbart ist, finden die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ‚58er-Regelung - Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses‘, gültig ab 01.02.2000 (BV 99.06), sowie der Sozialen Richtlinien (BV 75.14, zuletzt geändert durch BV 2002.04, gültig ab 01.03.2002), in ihrer jeweils gültigen Fassung ausdrücklich und ergänzend Anwendung.“

Die 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

6

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 10. Juli 2008 einen Teil ihres Vermögens (die Unternehmenseinheiten „Services“ und „Kundendienst“) als Gesamtheit im Wege der Umwandlung durch Abspaltung auf die V B GmbH als übernehmenden Rechtsträger übertragen. Die V B GmbH ist die Versorgungsschuldnerin des Klägers und Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits.

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. 7

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: 8

„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.“

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

Nach der Beendigung des Vorruhestandes zum 31. Mai 2004 trat der Kläger - nach der Vollendung des 60. Lebensjahres - in den Ruhestand. Seit dem 1. Juni 2004 bezieht er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von der Beklagten ein betriebliches Ruhegeld. 10

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 Realeinkommen sowie der wirtschaftlichen Lage der H.

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

...“

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

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: 13

„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.“

Die Beklagte erhöhte das Ruhegeld des Klägers in den Jahren 2006 bis 2010 jeweils zum 1. Juli entsprechend der Entwicklung der Gehaltstarife. Zum 1. Juli 2011 steigerte sie das Ruhegeld um 3,16 vH, zum 1. Juli 2012 um 2,49 vH und zum 1. Juli 2013 um 2,4 vH. Dabei legte die Beklagte die jeweilige prozentuale Tariferhöhung zugrunde und rechnete diese aufgrund der jeweils 13-monatigen Laufzeit des Gehaltstarifvertrages auf einen Zwölf-Monats-Zeitraum um. 14

Nach dem „Tarifvertrag über die Tabellenvergütung (TVT)“ vom 10. April 2013 wurden die Tabellenvergütungen ua. ab dem 1. April 2014 um 1,8 vH angehoben. 15

Das Ruhegeld des Klägers belief sich bis zum 30. Juni 2014 auf monatlich 3.965,10 Euro brutto. Zum 1. Juli 2014 erhöhte die Beklagte das Ruhegeld um 1,03 vH und zahlte an den Kläger monatlich 4.005,94 Euro brutto. Das Weihnachtsgeld erhöhte die Beklagte von 3.873,98 Euro ebenfalls um 1,03 vH auf 3.913,88 Euro. Die Anpassung um 1,03 vH erfolgte auf der Grundlage der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes seit der letzten Anpassung zum 1. Juli 2013. 16

Mit seiner - der Beklagten spätestens am 8. Juni 2015 zugestellten - Klage hat der Kläger die vollständige Weitergabe der tariflichen Gehaltserhöhung ab dem 1. Juli 2014, die er der Beklagten gegenüber mit Schreiben vom 19. August 2014 geltend gemacht hat, begehrt. Sein Ruhegeld sei nach Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 1 BV Soziale Richtlinien an die Entwicklung der Gehaltstarife anzupassen. Die BV 2005.03 sei unwirksam und finde auf sein Versorgungsverhältnis keine Anwendung. Er habe deshalb Anspruch auf eine Erhöhung des Ruhegeldes um 1,96 vH zum 1. Juli 2014. Die Tariflohnerhöhung von 1,8 vH sei auf zwölf Monate hochzurechnen. Ab Juli 2014 ergebe sich daher eine monatliche Differenz iHv. 36,88 Euro. Weiter habe er Anspruch auf Zahlung eines um 36,02 Euro erhöhten Weihnachtsgeldes für das Jahr 2014. 17

Der Kläger hat beantragt, 18

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 404,82 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, für die Erhöhung und Festsetzung der laufenden Ruhegeldbezüge jeweils die Steigerung der Gehaltstarife gemäß Ziffer 7 der Betriebsvereinbarung Soziale Richtlinien (BV 75.14 in der Fassung ab 1. Juli 1986) zugrunde zu legen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger sei vorzeitig ausgeschiedener Mitarbeiter iSv. Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien. Er habe deshalb 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; da- 19

für hätten tragfähige Gründe vorgelegen. Im Übrigen könne der Kläger höchstens eine Anpassung um 1,8 vH verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Klageanträge weiter und stellt zusätzlich hilfsweise einen Antrag auf Zahlung von Schadensersatz iHv. 478,58 Euro für die Zeit vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 20

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist überwiegend begründet. Die zulässige Klage ist - entgegen der Auffassung der Vorinstanzen - im Wesentlichen begründet. Der erstmals in der Revision gestellte Hilfsantrag ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 21

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag. Dieser ist auf die Feststellung gerichtet, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Anpassung des Ruhegeldes die Steigerung der Gehaltstarife nach Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 der BV Soziale Richtlinien (BV 75.14 in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung) - die bis zur Änderung dieser Regelung durch die BV 2005.03 unverändert geblieben ist - zugrunde zu legen. Die Voraussetzungen einer Zwischenfeststellungsklage nach § 256 Abs. 2 ZPO liegen vor. Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich den Inhalt der der Beklagten obliegenden Verpflichtung, das Ruhegeld des Klägers anzupassen. Von der Entscheidung über diese Frage hängt - zumindest auch - die Entscheidung der Zahlungsklage ab. Eines besonderen Feststellungsinteresses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO bedarf es daher nicht (*BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 513/16 - Rn. 21 mwN*). 22

II. Die Feststellungsklage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, bei der Anpassung des Ruhegeldes des Klägers die Steigerung der Gehaltstarife 23

unmittelbar zugrunde zu legen. Das folgt aus Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 1 BV Soziale Richtlinien in der am 1. Juli 1986 geltenden Fassung.

1. 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*). 24

a) 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. 25

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 26

für mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Mitarbeiter ua. vor, dass diese Ruhegeld nur auf Antrag erhalten und die Gewährung erstmals für den 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.

b) 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. 27

aa) 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 ge- 28

meinsam, dass die Mitarbeiter nach dem der BV Soziale Richtlinien zugrunde liegenden Verständnis aus dem Arbeitsverhältnis unmittelbar in den Ruhestand übertreten. Dies schließt für die hiervon erfassten Arbeitnehmer eine Anwendung der Allgemeine Bestimmungen Nr. 7 Abs. 2 BV Soziale Richtlinien aus.

bb) 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. 29

„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. 30

cc) 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. 31

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.

dd) 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. 32

(1) 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). 33

(2) Aus dieser Rechtsprechung kann die Beklagte jedoch nichts zu ihren Gunsten ableiten. Die BV Soziale Richtlinien enthält in Abschnitt 5 Nr. 3 ausdrücklich auch Regelungen für Mitarbeiter, die vor dem Bezug einer Rente aus 34

der gesetzlichen 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.

c) 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 99.06 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 99.06 zeigen, dass die Betriebsparteien damit die nach der BV Soziale Richtlinien bestehende Möglichkeit eines vorzeitigen betrieblichen Ruhestandes ausgestalten wollten. 35

aa) Die BV 99.06 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 99.06 auf eine Anpassung der Personalkapazitäten bei der HAG neu ab, die infolge der durch die Liberalisierung des Energiemarktes entstandenen Wettbewerbssituation erforderlich ist. Aus diesem Grund erhalten betroffene Mitarbeiter im Rahmen der BV 99.06 ein Angebot zur vorzeitigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Zudem muss der Arbeitsplatz des Mitarbeiters nach Nr. 2.2 BV 99.06 ersatzlos entfallen. 36

bb) Auch die übrigen Regelungen der BV 99.06 lassen erkennen, dass die BV 99.06 den Versorgungsfall „betrieblicher Grund“ iSd. Abschnitt 2 Nr. 1.3 BV Soziale Richtlinien ausgestaltet. 37

(1) Nr. 6 BV 99.06 ordnet die Anwendung ua. des Abschnitts 2 der BV Soziale Richtlinien an, soweit die BV 99.06 selbst keine abweichenden Festlegungen trifft. Damit knüpfen die Betriebsparteien ausdrücklich an die dortigen Regelungen an. 38

(2) Eine Einordnung der BV 99.06 in die BV Soziale Richtlinien ergibt sich auch aus Nr. 4.1 BV 99.06. Ein unter Geltung der BV 99.06 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidender Arbeitnehmer hat danach Anspruch auf eine Abfindung während des Vor-Ruhestandes. Diese besteht in den ersten beiden Monaten jeweils aus der Zahlung des letzten Monatsgehalmtes und ab dem dritten Monat in der Zahlung eines Vorruhestandsgeldes 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 99.06 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 Schmidt/Heinicke EStG 19. Aufl. 2000 § 3 ABC Abfindung wegen Auflösung des Dienstverhältnisses). 39

(3) Nr. 4.2 und Nr. 4.3 BV 99.06 unterstützen die vorliegende Auslegung ebenfalls. 40

Durch die Regelung in Nr. 4.3 BV 99.06 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 BV 99.06 setzt - ohne diesen selbst zu begründen - den im Abschnitt 5 Nr. 2 BV Soziale Richtlinien geregelten Anspruch auf Weihnachtsgeld als bestehend voraus. 41

(4) Soweit Nr. 5.1 BV 99.06 ausdrücklich von einem Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des Monats nach der Vollendung des 60. Lebensjahres spricht, 42

rechtfertigt dies kein anderes Verständnis. Diese Regelung dient lediglich der Abgrenzung zwischen dem Ende des Vorruhestandes und dem „Altersruhestand“.

(5) Auch der Umstand, dass die BV 99.06 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 99.06 lediglich Sonderregelungen, die nach Nr. 6 BV 99.06 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. 43

Aus diesem Grund ist es auch unerheblich, dass der im Mai 1944 geborene Kläger bei Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand am 1. September 2002 sein 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. 2.11 BV 99.06 geschehen - abgewichen werden kann. 44

2. 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. 45

a) Die BV 2005.03 ist nicht aus formalen Gründen unwirksam, weil die Zustimmung von ver.di oder des Aufsichtsrates der H AG neu fehlt. 46

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 47

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.*).

b) Es ist 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 10./11. Juli 2002 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. 48

c) Dem Anspruch des Klägers steht die BV 2005.03 gleichwohl nicht entgegen, denn deren Absatz 3 ist materiell unwirksam (*vgl. dazu ausführlich BAG 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 H AG 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 49

der noch beschäftigten Arbeitnehmer angeknüpft wird, auch wenn diese nicht auf einem Tarifvertrag beruht.

III. Der Zahlungsantrag ist überwiegend begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger weitere 335,13 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 9. Juni 2015 zu zahlen. 50

1. 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. 51

Das monatliche Ruhegeld des Klägers bis einschließlich 30. Juni 2014 belief sich auf 3.965,10 Euro brutto. Dieses hat die Beklagte um 1,03 vH erhöht. Der Kläger kann jedoch eine Erhöhung um insgesamt 1,8 vH verlangen, weshalb die Beklagte weitere 30,53 Euro monatlich schuldet (3.965,10 Euro x 0,77 vH). 52

Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung weiterer 29,83 Euro brutto Weihnachtsgeld für das Jahr 2014. Ausgehend von einem Weihnachtsgeld im Jahr 2013 iHv. 3.873,98 Euro und einer Zahlung im Jahr 2014 iHv. 3.913,88 Euro ergibt sich bei einem Anspruch iHv. 3.943,71 Euro (3.873,98 Euro x 1,018) die Differenz iHv. 29,83 Euro (3.943,71 Euro - 3.913,88 Euro). 53

2. Die Rückstände für die Monate Juli 2014 bis April 2015 einschließlich des Weihnachtsgeldes 2014 belaufen sich demnach auf 335,13 Euro brutto (30,53 Euro/Monat x 10 Monate + 29,83 Euro). 54

3. Der Zinsanspruch ab dem 9. Juni 2015 folgt aus § 288 Abs. 1 Satz 2, § 291 BGB. Eine Zustellung der Klageschrift vor dem 8. Juni 2015 kann der Prozessakte nicht entnommen werden. 55

IV. Der vom Kläger erstmals in der Revision gestellte Hilfsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an, denn er ist nur für den Fall gestellt, dass die Hauptanträge dem Grunde nach keinen Erfolg haben. 56

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 57

Zwanziger

Spinner

Ri in BAG
Wemheuer ist
wegen Krankheit
verhindert, die
Unterschrift
beizufügen.

Zwanziger

Becker

Schultz