

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 20. März 2018  
- 3 AZR 861/16 -  
ECLI:DE:BAG:2018:200318.U.3AZR861.16.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 19. August 2015  
- 3 Ca 1845/15 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 23. Juni 2016  
- 7 Sa 129/16 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - zeitlich begrenzte Leistung

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 861/16  
7 Sa 129/16  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
20. März 2018

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer sowie die ehrenamtlichen Richter Lohre und Dr. Rau für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision der Klägerin - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Juni 2016 - 7 Sa 129/16 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 19. August 2015 - 3 Ca 1845/15 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte der Klägerin künftig einen Übergangszuschuss sowie eine höhere Betriebsrente zu gewähren hat. 1

Der Beklagte - ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit - ist der Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Die 1954 geborene Klägerin war seit dem 1. Januar 1973 zunächst als Tarifmitarbeiterin bei der S AG beschäftigt. Bei dieser galt die zum 1. Januar 1982 in Kraft getretene „Vereinbarung zum Übergangszuschuß bei Pensionierung im Tarifikreis“ vom 22. Dezember 1981 (im Folgenden GBV 1981). Diese Gesamtbetriebsvereinbarung enthält ua. folgende Regelungen: 2

- „1. Die S AG räumt ihren Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf den Übergangszuschuß ein.
2. Voraussetzung ist, daß der Mitarbeiter
  - mindestens 10 Dienstjahre (ohne Ausbildungszeiten) nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei der S AG abgeleistet hat u n d
  - im unmittelbaren Anschluß an die aktive Dienstzeit bei der S AG pensioniert wird.

3. Die Höhe des **Übergangszuschusses**, der für 6 Monate gezahlt wird, entspricht der Differenz zwischen dem zuletzt bezogenen Brutto-Monatsentgelt bei regelmäßiger tariflicher oder **abweichend** vereinbarter Arbeitszeit (ohne einmalige Zuwendungen, tariflicher vermögenswirksamer Leistungen, Vergütungen **für** Mehrarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Krankenlohn sowie Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) und dem SAF-Ruhegeld.“

Nachdem die S AG die GBV 1981 zum 30. September 1983 gekündigt hatte, vereinbarte sie mit dem Gesamtbetriebsrat am 29. Juli 1983 die zum 1. Oktober 1983 in Kraft getretene Gesamtbetriebsvereinbarung zum „Übergangszuschuß bei Pensionierung im Tarifikreis“ (im Folgenden GBV 1983). Danach bleibt es für Mitarbeiter, die bis zum 30. September 1983 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, bei der bisherigen Regelung. 3

Für die außertariflichen Mitarbeiter galten bei der S AG bis zum 30. September 1983 die Bedingungen für Ruhegeldabkommen vom 1. Oktober 1976. Diese regelten ua.: 4

- „6.1 Während der ersten 6 Monate nach seiner Pensionierung erhält der Ruhegehaltsberechtignte sein letztes Gehalt einschließlich der Sozialzulagen. Das Ruhegehalt wird darauf angerechnet.“

In einem internen Schriftstück der S AG vom 25. August 1983 zum „Wegfall der Gehaltsfortzahlung bei Pensionierung (Übergangszahlungen) im ÜT-Kreis ab 1.10.1983 für neue Mitarbeiter“ heißt es ua.: 5

„Ab 1.10.1983 werden neueintretenden Mitarbeitern keine Übergangszahlungen bei Pensionierung mehr zugesagt. Für alle Mitarbeiter, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis am 30.9.1983 besteht, bleibt jedoch die Gehaltsfortzahlung als Besitzstand erhalten.

Die RGA-Bedingungen wurden mit Stand 1.10.1983 neu aufgelegt, da in ihnen in Nummer 6.1 bisher die Zusage auf Gehaltsfortzahlung bei Pensionierung enthalten war. Diese Zusage entfällt künftig. ...

Ab 1.10.1983 soll im ÜT-Kreis wir folgt verfahren werden:

1. Alle Mitarbeiter, mit denen ab 1.10.1983 ein Ruhegehaltsabkommen (RGA) abgeschlossen wird (Eintritte, Übertritte und Ernennungen zum AT), erhalten die neuen RGA-Bedingungen vom 1.10.1983.  
...
2. Mitarbeiter, die ab 1.10.1983 zum AT ernannt werden und die als Tarifangestellte einen Besitzstand hatten, erhalten eine Zusage auf 6monatige Gehaltsfortzahlung (Übergangszahlungen) im Ruhegehaltsabkommen, dessen Anlage die neuen RGA-Bedingungen vom 1.10.1983 sind.“

Die S AG erteilte ihren Mitarbeitern im August 1996 folgende „Hinweise zur Einführung der Individuellen Pensionszusagen (IP) im ÜT-Kreis“:

6

„...“

Für jeden Mitarbeiter wird in dem seiner Vertragsgruppe zugeordneten Pensionsband ein mit Alter 60 erreichbarer Pensionsbetrag festgesetzt und ihm zugesagt (Individuelle Pensionszusage). ...

**Individuelle Pensionszusage und Besitzstandsregelung ab 01.10.1996**

- Die am 30.09.1996 bestehenden Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung mit Endalter 60. Lebensjahr bleiben der Höhe nach aufrechterhalten (Besitzstand).

Sie werden auf die Neuregelung übergeleitet und als individuelle Pension mit den neuen Pensionsbedingungen zugesagt.

...

Eine Übersicht über die bisherigen Ruhegehaltsbedingungen und die neuen Regelungen für die Individuellen Pensionszusagen finden Sie auf der Rückseite.

**Mit Ihrer Zustimmung zu EFA gilt für Sie ab 01.10.1996 die Individuelle Pensionszusage, und zwar mindestens in Höhe der oben beschriebenen Besitzstandsregelung. Ihr bisheriges Ruhegehaltsabkommen tritt außer Kraft.**

...“

Nr. 11 der Übersicht über die bisherigen Ruhegehaltsbedingungen und die neuen Regelungen für die Individuellen Pensionszusagen lautet:

7

„6 Monate Übergangszahlung nach Pensionierung	Nur noch Besitzstandsfälle (Firmeneintritt vor dem 01.10.1983).	Unverändert.“
---	---	---------------

Die Klägerin wechselte zum 1. November 1998 in den Kreis der außertariflichen Mitarbeiter der S AG. Mit Schreiben vom 30. Oktober 1998 erhielt sie eine „Individuelle Pensionszusage“. Danach gelten die Bedingungen 1996 für Individuelle Pensionszusagen (im Folgenden IP-Bedingungen 1996), die ua. bestimmen:

8

2

**Pension wegen Alters oder Invalidität**

2.1 Voraussetzung für die Pensionszahlung ist, daß der Pensionsberechtigte

...

(3) keine Erwerbstätigkeit mehr ausübt.

...

5

**Höhe der Leistungen**

5.1 Dem Pensionsberechtigten wird durch gesondertes Schreiben ein mit Alter 60 erreichbarer individueller Pensionsbetrag zugesagt. Tritt der Versorgungsfall vor Erreichen dieses Alters ein, vermindert sich der Betrag für jedes nicht vollendete Lebensjahr, das bis Alter 60 fehlt, um 2,5 Prozent.

Endet das Dienstverhältnis mit der S AG wegen Berufsunfähigkeit oder Tod, kann nach Lage des Einzelfalles auf die Kürzung ganz oder teilweise verzichtet werden.

War der Pensionsberechtigte während seines Dienstverhält-

nisses mit der S AG ganz oder teilweise regelmäßig weniger als die volle wöchentliche Arbeitszeit tätig, wird der Pensionsbetrag anteilig gekürzt, sofern nicht Firmenregelungen etwas anderes vorsehen.

- 5.2 Der nach Ziff. 5.1 ermittelte Pensionsbetrag ist vom Lebensalter bei Eintritt des Versorgungsfalles abhängig und nicht von der bis dahin zurückgelegten Dienstzeit. Daher werden andere Versorgungsleistungen angerechnet, soweit sie die S AG oder ein anderer Arbeitgeber finanziert hat und sie der gleichen sozialen Sicherung dienen wie die Individuelle Pensionszusage. ...

**6**

**Übergangszahlungen**

- 6.1 Nach dem Tode eines Pensionärs erhält sein Ehegatte für den Sterbemonat und die folgenden 6 Monate die Bezüge, die der Verstorbene in der Zeit erhalten hätte.“

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging zum 1. September 1999 aufgrund eines Betriebsübergangs auf die V GmbH über. Über deren Vermögen wurde am 1. September 2005 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Beklagte erteilte der Klägerin am 5. September 2006 einen Anwartschaftsausweis. In der Anlage zum Anwartschaftsausweis heißt es auszugsweise:

**„II. Hinweise zur vorzeitigen oder hinausgeschobenen Inanspruchnahme der Altersrente in der betrieblichen Altersversorgung**

...

9

2. Hinausgeschobener Rentenbezug

Nimmt der Versorgungsberechtigte des Altersruhegeld später als nach der in der Versorgungsregelung des Arbeitgebers vorgesehenen festen Altersgrenze in Anspruch, so wird der zeitanteilig erdiente Anspruch für jeden Monat des späteren Beginns der Leistung um 0,5 % erhöht (§ 4 Abs. 2 a Buchstabe c AIB), sofern die Versorgungsregelung des insolventen Arbeitgebers hierzu nichts anderes regelt.“

Die „Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung (AIB)“ des Beklagten idF vom 22. April 2016 regeln ua.: 10

**„§ 4**

**Leistungen**

...

(2a) Ergibt sich aus der Versorgungsregelung (z. B. Versorgungszusage, betriebliche Übung) des Versicherungsnehmers nichts über die Voraussetzungen und/oder die Höhe eines vorgezogenen oder hinausgeschobenen Altersruhegeldes, so gilt folgendes:

...

c) Nimmt der Versorgungsberechtigte nach der in der Versorgungsregelung des Versicherungsnehmers vorgesehenen festen Altersgrenze Altersruhegeld in Anspruch, so wird der sich aus der Versorgungsregelung für die Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze ergebende, der Berechnung nach Abs. 2 Satz 3 zugrunde zu legende Vollanspruch für jeden Monat des späteren Beginns der Leistung um 0,5 vom Hundert erhöht.“

Die Klägerin ist weiterhin erwerbstätig. Sie bezieht weder eine gesetzliche Rente noch eine Betriebsrente. 11

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe für die ersten sechs Monate ab Eintritt in den Altersruhestand ein Übergangszuschuss zu. Insoweit 12



habe sie einen Besitzstand erworben. Jedenfalls könne sie unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung vom Beklagten verlangen, so behandelt zu werden wie die Mitarbeiter D, R und P. Zudem stehe ihr eine Erhöhung ihrer Betriebsrente und des Übergangszuschusses um 0,5 vH für jeden Monat zu, für den sie seit dem 1. Januar 2015 keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch genommen habe bzw. nehme.

Die Klägerin hat beantragt

13

1. festzustellen, dass ihr eine insolvenzgeschützte Anwartschaft auf Übergangsgeld iHv. insgesamt 36.000,00 Euro aus dem Arbeitsverhältnis mit der insolventen Arbeitgeberin, der V GmbH, zusteht,
2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, für jeden Monat des späteren Rentenbezuges nach dem 1. Januar 2015 die monatlich zu zahlende Pension um 0,5 Prozentpunkte zu erhöhen,
3. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, für jeden Monat des späteren Bezuges von Übergangsgeld nach dem 1. Januar 2015 das zu zahlende Übergangsgeld um 0,5 Prozentpunkte zu erhöhen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf den Klageantrag zu 1. festgestellt, dass der Klägerin gegen den Beklagten eine insolvenzgeschützte Anwartschaft auf einen Übergangszuschuss iHv. 20.109,95 Euro zusteht und im Übrigen die Klage abgewiesen. In der Revision verfolgt die Klägerin mit dem Klageantrag zu 1. die Feststellung einer Zahlungsverpflichtung lediglich noch iHv. 26.704,78 Euro brutto sowie die übrigen Anträge weiter. Der Beklagte begehrt mit seiner Revision die vollständige Klageabweisung.

15

## Entscheidungsgründe

Die beschränkt eingelegte Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Revision des Beklagten ist dagegen erfolgreich. Die Klage ist insgesamt unbegründet. 16

I. Die Klägerin hat hinsichtlich des mit dem Klageantrag zu 1. geltend gemachten Übergangszuschusses beschränkt Revision eingelegt. Sie hat sich in der Revisionsbegründung nicht mehr gegen eine zeiträtierliche Kürzung des Übergangszuschusses dem Grunde nach gewehrt. Ihr Angriff zielt insoweit lediglich noch darauf ab, dass - anders als vom Landesarbeitsgericht vorgenommen - die zeiträtierliche Berechnung bezogen auf das 60. Lebensjahr erfolgen soll und bei der Berechnung ein höheres monatliches Entgelt zugrunde zu legen ist (*zur Auslegung von Prozesserkklärungen vgl. BAG 18. Mai 2016 - 7 ABR 81/13 - Rn. 21; 18. Februar 2016 - 8 AZR 426/14 - Rn. 15; zur konkludenten Revisionsbeschränkung vgl. BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 94/12 - Rn. 15*). Damit erwächst die auf die zeiträtierliche Kürzung bezogene Abweisung der Klage in Rechtskraft. Schutzwürdige prozessuale Belange des Beklagten sind durch die Revisionsbeschränkung nicht beeinträchtigt. 17

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat weder einen Anspruch auf Zahlung des begehrten Übergangszuschusses, noch steht ihr eine Erhöhung der Pension wegen hinausgeschobener Inanspruchnahme zu. Der Feststellungsantrag zu 3. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 18

1. Der Klageantrag zu 1. bleibt erfolglos. 19

a) Der Beklagte ist nicht nach § 7 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG verpflichtet, der Klägerin bei Eintritt eines Versorgungsfalls einen Übergangszuschuss zu gewähren. Der Klägerin stand bei Eröffnung des Insolvenzverfahrens über die V GmbH (im Folgenden Insolvenzschuldnerin) am 1. September 2005 und damit 20

bei Eintritt des Sicherungsfalls keine Anwartschaft auf künftige Zahlung eines Übergangszuschusses zu.

aa) Eine Verpflichtung auf künftige Zahlung eines Übergangszuschusses ergibt sich nicht aus Nr. 2 GBV 1983 iVm. der GBV 1981. Zwar ordnet Nr. 2 GBV 1983 an, dass es für Mitarbeiter, die - wie die Klägerin - bis zum 30. September 1983 ihr Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Insolvenzschuldnerin begonnen haben, bei der „bisherigen Regelung“ bleibt. Damit haben die Betriebsparteien festgelegt, dass die Regelungen zum Übergangszuschuss in der GBV 1981 weitergelten sollen. Der dadurch in Nr. 2 GBV 1983 angeordnete Besitzstand gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die - anders als die Klägerin - auch bei Eintritt des Versorgungsfalls noch Mitarbeiter des Tarifkreises sind. Das ergibt die Auslegung der GBV 1983 (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22 mwN*).

(1) Bereits die Worte „bei Pensionierung“ in der Überschrift und im Eingangssatz der GBV 1983 legen den Schluss nahe, dass der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls zum Tarifkreis gehören muss.

(2) Für diese Annahme spricht auch, dass die Betriebsparteien in Nr. 2 GBV 1983 auf die „bisherige Regelung“ Bezug genommen und damit die Regelungen der GBV 1981 zum Übergangszuschuss aufrechterhalten haben. Diese galten ausweislich der Überschrift sowie des Eingangssatzes ausschließlich für Arbeitnehmer, die bei ihrer Pensionierung und damit bei Eintritt des Versorgungsfalls Mitarbeiter im Tarifkreis waren.

(3) Dieses Auslegungsergebnis wird durch die Bestimmungen in Nr. 1 Satz 2 und in Nr. 3 bis 3.2 GBV 1983 gestützt. Sie regeln umfassend die Voraussetzungen, unter denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Übergangszuschuss erwerben bzw. behalten, wenn sie in das Unternehmen zurückkehren oder von einer Beteiligungsgesellschaft zur S AG überwechseln. Hätten die Betriebsparteien gewollt, dass Mitarbeiter des Tarifkreises einen Anspruch auf

Übergangszuschuss nach den Bestimmungen der GBV 1983 behalten, die in den ÜT-Kreis wechseln, hätte es nahegelegen, dass sie auch für diese Personengruppe entsprechende Regelungen treffen.

bb) Ein Anspruch auf künftige Zahlung eines Übergangszuschusses ergibt sich ebenfalls nicht aus der Individuellen Pensionszusage der Klägerin iVm. den in Bezug genommenen IP-Bedingungen 1996. Die IP-Bedingungen 1996 sehen - anders als die Bedingungen für Ruhegeldabkommen vom 1. Oktober 1976 - keine Gewährung von Übergangszuschüssen für die ersten sechs Monate nach der Pensionierung eines Mitarbeiters vor. Zwar regelt Nr. 6.1 IP-Bedingungen 1996 Übergangszahlungen. Hierbei handelt es sich jedoch um Leistungen der Hinterbliebenenversorgung, die im Fall des Todes an den hinterbliebenen Ehepartner des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gezahlt werden. 25

Etwas anderes folgt auch nicht aus den „Hinweisen zur Einführung der Individuellen Pensionszusagen (IP) im ÜT-Kreis“ aus August 1996. Das Schreiben wendet sich an Mitarbeiter des ÜT-Kreises mit einem Ruhegehaltsabkommen, die einvernehmlich in die neuen Versorgungsbedingungen mit einer Individuellen Pensionszusage übergeleitet werden sollen. Soweit unter Nr. 11 der tabellarischen Übersicht zu diesem Schreiben darauf hingewiesen wird, dass Ansprüche auf eine sechsmonatige Übergangszahlung nach Pensionierung bei Firmeneintritt vor dem 1. Oktober 1983 auch nach Überleitung in die neuen Versorgungsbedingungen erhalten bleiben, gilt dies - wie bereits die Überschrift der Rubrik „Ruhegehaltsabkommen (alt)“ zeigt - nur für Mitarbeiter mit einem Ruhegehaltsabkommen. Ein solches Ruhegehaltsabkommen hat die Klägerin jedoch nicht geschlossen. 26

cc) Der Klägerin stand bei Eintritt des Sicherungsfalls auch kein Anspruch gegen die Insolvenzschuldnerin auf künftige Zahlung eines Übergangszuschusses aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. 27

(1) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung. Er findet stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (*st. Rspr., vgl. BAG 14. November 2017 - 3 AZR 545/16 - Rn. 23 mwN*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser oder ist die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering, kann ein nicht begünstigter Arbeitnehmer aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz keine Ansprüche herleiten (*vgl. BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 24 f. mwN*).

28

(2) Die Anspruchsvoraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Der Vortrag der Klägerin zu drei Mitarbeitern des ÜT-Kreises legt schon nicht nahe, dass die Insolvenzschuldnerin eine entsprechende Gruppe von Arbeitnehmern gebildet hat, denen sie einen Übergangszuschuss gezahlt hat. Das Vorbringen der Klägerin lässt auch nicht erkennen, dass sie sich mit den genannten Mitarbeitern D, R und P in einer vergleichbaren Lage befindet. Dagegen spricht, dass der Mitarbeiter D bereits im Jahr 1980 in den ÜT-Kreis aufgenommen wurde und mit der S AG ein Ruhegehaltsabkommen geschlossen hatte, für das die Bedingungen für Ruhegeldabkommen vom 1. Oktober 1976 galten. Danach

29

waren ihm gemäß Nr. 6.1 dieser Bedingungen auch als ÜT-Mitarbeiter Übergangszahlungen für die ersten sechs Monate nach der Pensionierung zugesagt worden. Die Darlegungen der Klägerin zu dem Mitarbeiter R belegen ebenfalls nicht, dass dieser sich mit ihr in einer vergleichbaren Lage befindet. Er ist im Jahr 1984 in den ÜT-Kreis gewechselt. Dies spricht dafür, dass er - wie der Mitarbeiter D - ein Ruhegehaltsabkommen mit der S AG vereinbart hat. Selbst wenn man zugunsten der Klägerin annähme, der im Juni 1997 in den ÜT-Kreis gewechselte Mitarbeiter P erhalte einen Übergangszuschuss, obwohl er nach der Individuellen Pensionszusage iVm. den IP-Bedingungen 1996 keinen Anspruch hierauf hätte, handelte es sich insoweit um die Begünstigung eines einzelnen Mitarbeiters, auf die sich die Klägerin zur Begründung ihres Anspruchs nicht mit Erfolg berufen kann.

dd) Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf künftige Gewährung des Übergangszuschusses aufgrund einer durch Schreiben vom 25. August 1983 erteilten Gesamtzusage erworben. 30

(1) Eine Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt. Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf. Gesamtzusagen werden bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart werden, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen (*vgl. BAG 13. November 2013 - 10 AZR 848/12 - Rn. 16 mwN, BAGE 146, 284*). 31

(2) Danach hat die S AG keine Gesamtzusage zugunsten der Klägerin erteilt. In dem Schreiben vom 25. August 1983 ist zwar festgehalten, wie ua. gegenüber Mitarbeitern verfahren werden soll, die ab dem 1. Oktober 1983 zu AT- 32

Angestellten ernannt werden und als Tarifangestellte einen Besitzstand auf Zahlung eines Übergangszuschusses erworben haben. Eine bewusste und gezielte Bekanntgabe an die Mitarbeiter ist aber weder von der Klägerin vorgetragen noch vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden. Selbst wenn der Inhalt des Schreibens den Beschäftigten allgemein bekannt war, reichte dies nicht aus, den für ein rechtsgeschäftliches Vertragsangebot erforderlichen Zugang einer solchen Willenserklärung bei den begünstigten Arbeitnehmern zu ersetzen (vgl. BAG 18. März 2003 - 3 AZR 101/02 - zu B I 1 b der Gründe, BAGE 105, 212).

ee) Ob der Klägerin bei Eintritt des Sicherungsfalls ein künftiger Anspruch auf den begehrten Übergangszuschuss gegen die Insolvenzschuldnerin zustand, weil sich aufgrund einer in dem Schreiben vom 25. August 1983 enthaltenen internen Arbeitsanweisung eine betriebliche Übung bei dieser oder deren Rechtsvorgängerin - der S AG - gebildet hatte, ist nicht Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits und deshalb vom Senat nicht zu entscheiden (§ 308 Abs. 1 ZPO). 33

b) Der Beklagte ist auch nicht verpflichtet, der Klägerin unter dem Gesichtspunkt einer etwaigen versicherungsrechtlich gebotenen Gleichbehandlung künftig einen Übergangszuschuss zu gewähren. Dabei kann die Reichweite von § 179 Abs. 2 und § 177 Abs. 1 VAG und ihrer Vorgängerregelungen in § 11 Abs. 2 und § 21 Abs. 1 des bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Versicherungsaufsichtsgesetzes - aus denen sich allenfalls ein Anspruch der Klägerin herleiten ließe - dahingestellt bleiben. Denn jedenfalls hat der Beklagte keine für eine Gleichbehandlung erforderliche allgemeine Regel aufgestellt, wonach bei einem Wechsel von Mitarbeitern aus dem Tarifkreis in den ÜT-Kreis immer dann ein Übergangszuschuss gezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 1983 begonnen hat. Der Beklagte hat zwar behauptet, er habe zunächst die Auffassung vertreten, dass die Mitarbeiter D, R und P Übergangszuschüsse beanspruchen könnten. Allerdings hat er auch vorgetragen, dass er nach einer Überprüfung der Rechtslage und der rechtskräftigen Entscheidung 34

des Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. August 2013 seine Praxis geändert habe. Lediglich im Fall des Mitarbeiters Sp sei aus prozesstaktischen Gründen ein gerichtlicher Vergleich auf Leistung des Übergangszuschusses geschlossen worden. Diesem Vorbringen ist die Klägerin nicht hinreichend entgegengetreten.

2. Der Klageantrag zu 2. ist ebenfalls unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Erhöhung ihrer Pension nach § 4 Nr. 2a Buchst. c AIB, weil sie diese erst nach ihrem 60. Lebensjahr in Anspruch nimmt. 35

a) Die Revision ist allerdings nicht schon deshalb unbegründet, weil die Berufung unzulässig ist. Die Berufungsbegründung entspricht den gesetzlichen Anforderungen iSd. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO. 36

aa) Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*vgl. BAG 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 11 mwN*). 37

bb) Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Sie muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (*vgl. BAG 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 12 f. mwN*). 38



cc) Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Klägerin. 39  
Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung darauf gestützt, die Klägerin habe bereits die Voraussetzungen für den Bezug ihrer Pension, also das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit nach Nr. 2.1 Abs. 3 IP-Bedingungen 1996 nicht dargelegt. Mit diesen Erwägungen setzt sich die Klägerin hinreichend auseinander. Sie trägt vor, es komme nicht darauf an, dass die Voraussetzungen für den Bezug der Pension vorliegen. Die Berufung zeigt damit einen vermeintlichen Rechtsfehler des Arbeitsgerichts auf und lässt die Richtung ihres Angriffs hinreichend deutlich erkennen.

b) Die Klägerin hat jedoch keinen Anspruch auf Erhöhung ihrer Betriebsrente nach § 4 Nr. 2a Buchst. c AIB. Dies folgt aus § 4 Nr. 2a Eingangssatz AIB iVm. Nr. 5.1 IP-Bedingungen 1996. Nach § 4 Nr. 2a Eingangssatz iVm. § 4 Nr. 2a Buchst. c AIB erhöht sich das Altersruhegeld bei einer hinausgeschobenen Inanspruchnahme um 0,5 vH für jeden Monat des späteren Leistungsbeginns nur, wenn die Versorgungsregelung des Versicherungsnehmers keine Bestimmungen über die Voraussetzungen bzw. die Höhe eines vorgezogenen oder hinausgeschobenen Altersruhegeldes enthält. Dies ist vorliegend jedoch der Fall. Das ergibt die Auslegung der in der IP-Zusage der Klägerin in Bezug genommenen IP-Bedingungen 1996. 40

aa) Die IP-Bedingungen 1996 enthalten als einseitig von der S AG - der Rechtsvorgängerin der Insolvenzschuldnerin - vorgegebenes Regelungswerk Allgemeine Geschäftsbedingungen (*zu den Auslegungsgrundsätzen für Allgemeine Geschäftsbedingungen vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 141/15 - Rn. 16 mwN*). 41

bb) Nr. 5.1 Abs. 1 Satz 1 IP-Bedingungen 1996 enthält eine eigenständige Regelung ua. über die Höhe eines hinausgeschobenen Altersruhegeldes. Dafür spricht bereits der Wortlaut der Vertragsbedingung. Die Formulierung „wird ... ein mit Alter 60 erreichbarer individueller Pensionsbetrag zugesagt“ zeigt, dass die Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand auch nach Vollendung des 42

60. Lebensjahres einen Festbetrag erhalten, der sich durch die Weiterarbeit nach dem 60. Lebensjahr nicht mehr erhöht. Dieses Verständnis wird durch Nr. 5.2 Abs. 1 Satz 1 IP-Bedingungen 1996 gestützt. Danach hängt der nach Nr. 5.1 ermittelte Pensionsbetrag gerade nicht von der Dienstzeit, sondern vom Lebensalter bei Eintritt des Versorgungsfalls ab. Für dieses Auslegungsergebnis spricht schließlich, dass Nr. 5.1 Abs. 1 Satz 2 IP-Bedingungen 1996 zwar eine Absenkung des Pensionsbetrags um 2,5 vH für jedes nicht vollendete Lebensjahr regelt, das bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlt, wenn der Versorgungsfall vor Erreichen dieser Altersgrenze eintritt. Eine Bestimmung über die Anhebung des Betrags bei einer Weiterarbeit über das 60. Lebensjahr hinaus, wurde hingegen nicht getroffen.

3. Der Klageantrag zu 3. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. 43  
Es handelt sich um einen unechten Hilfsantrag, der nur für den Fall gestellt ist, dass dem Antrag zu 1. stattgegeben wird. Für ein solches Verständnis spricht bereits, dass die Klägerin die begehrte Erhöhung nur verlangen kann, wenn der Beklagte ihr im Versorgungsfall einen Übergangszuschuss zahlen muss. Unschädlich ist, dass die Klägerin das Eventualverhältnis nicht ausdrücklich in der Fassung ihres Antrags zum Ausdruck gebracht hat. Dies steht einem derartigen Antragsverständnis nicht entgegen (*vgl. BAG 21. März 2017 - 3 AZR 464/15 - Rn. 46 mwN*).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 44

Zwanziger

Spinner

Wemheuer

Lohre

Rau