

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 21. Januar 2020
- 3 AZR 565/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:210120.U.3AZR565.18.0

I. Arbeitsgericht Mönchengladbach

Urteil vom 6. April 2018
- 2 Ca 2888/17 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 19. September 2018
- 12 Sa 315/18 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung -
Berücksichtigung von Altersteilzeit

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 565/18
12 Sa 315/18
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Becker und Prof. Dr. Reiter für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. September 2018 - 12 Sa 315/18 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Anschlussberufung der Klägerin auch im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 6. April 2018 - 2 Ca 2888/17 - auch im Übrigen abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob bei der Berechnung der Betriebsrente der Klägerin Zeiten ihrer Altersteilzeit mit einem Teilzeitfaktor zu bewerten sind. 1

Die Klägerin war zunächst vom 1. Oktober 1976 bis zum 31. August 1983 und sodann wieder vom 1. Januar 1991 bis zum 31. Mai 2013 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Im Anstellungsvertrag vom 16. November 1990 ist zur betrieblichen Altersversorgung bestimmt: 2

„5. Altersversorgung

Frau T erhält eine Zusage auf Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung gemäß der jeweils gültigen Versorgungsordnung der V.“

Eine Rechtsvorgängerin der Beklagten bestätigte der Klägerin mit Schreiben vom 5. Dezember 1997, dass ihre Dienstzeit vom 1. Oktober 1976 bis zum 31. August 1983 im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung anerkannt werde. Aus dieser Rechtsvorgängerin ging nach formwechselnder Umwandlung und Firmenänderung die H A Deutschland GmbH (im Folgenden HAD) hervor. Diese übertrug die dem operativen Walzengeschäft zugehörigen Aktiva, Passiva, Betriebe und Abteilungen im Wege 3

der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz auf die Beklagte, wodurch auch das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf sie überging.

Bei der Beklagten gilt - ebenso wie bei deren Rechtsvorgängerinnen - die Gesamtbetriebsvereinbarung V-Versorgungsordnung vom 13. Juli 1989 (im Folgenden V-VO). Diese bestimmt ua.:

„2. Ruhestandsrente

2.1 Voraussetzungen

Mitarbeiter, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und in den Ruhestand treten, erhalten eine Ruhestandsrente.

Ruhestandsrenten erhalten auch die Mitarbeiter, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten und vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen ...

...

2.2 Höhe

2.2.1 Grundrente

Die Ruhestandsrente beträgt für jedes Dienstjahr 0,3 Prozent des pensionsfähigen Dienstinkommens.

2.2.2 Zusatzrente

Für den Teil des pensionsfähigen Dienstinkommens, der über die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgeht, wird für jedes Dienstjahr - höchstens jedoch für 25 Dienstjahre - eine Zusatzrente von 1,5 Prozent gewährt.

Maßgebend ist die entsprechend dem Dienstinkommen gemittelte Beitragsbemessungsgrenze.

2.2.3 Versicherungsmathematischer Abschlag

Die Ruhestandsrente wird bei Bezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 Prozent gekürzt, höchstens jedoch um 12 Prozent.

...

2.4 Dienstinkommen

2.4.1 Pensionsfähiges Dienstinkommen

Pensionsfähiges Dienstinkommen ist das auf 5 DM oder nächsthöhere Vielfache aufgerundete monatliche Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter im Durchschnitt der letzten 36 Monate vor seinem Ausscheiden bezogen hat.

Hat der Mitarbeiter in diesem Zeitraum wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen, so wird als Arbeitsentgelt der Betrag zugrunde gelegt, den der Mitarbeiter ohne dieses Ereignis bezogen hätte.

...

Bei Mitarbeitern, die während ihrer Dienstzeit zeitweise oder mit unterschiedlichen Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigt waren, wird die aus dem pensionsfähigen Dienstehelommen errechnete Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit erhöht oder gemindert.“

Am 24. November 1999 änderten die V AG sowie der 5
Gesamtbetriebsrat die V-VO dahingehend, dass ab dem 1. Januar 2000 die Renten unabhängig von einer notwendigen Anpassung nach § 16 BetrAVG jährlich mindestens um 1 vH erhöht werden.

Unter dem 8./19. Februar 2008 schlossen die Klägerin und die HAD eine 6
Altersteilzeit-Vereinbarung nach dem Altersteilzeitarbeitsmodell II (Blockmodell) gemäß Tarifvertrag BAVC-IG BCE zur Förderung der Altersteilzeit - ATV. Nach § 2 Nr. 3 dieser Vereinbarung betrug die Arbeitszeit die Hälfte der bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. In § 2 Nr. 4 der Vereinbarung ist bestimmt, dass die Arbeitszeit vom 1. Februar 2008 bis zum 30. September 2010 geleistet und die Klägerin anschließend vom 1. Oktober 2010 bis zum 31. Mai 2013 von der Arbeitsleistung freigestellt wird. In § 4 der Altersteilzeit-Vereinbarung war eine Aufstockungszahlung zu der Vergütung iHv. 40 vH, mindestens 90 vH des um die gesetzlichen Abzüge verminderten Arbeitsentgelts sowie die Entrichtung eines erhöhten Rentenversicherungsbeitrags durch die HAD geregelt. Die Klägerin schied mit Ablauf des 31. Mai 2013 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus.

Seit dem 1. Juni 2013 nimmt die Klägerin - nach Vollendung ihres 7
63. Lebensjahres - eine vorzeitige Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch. Von der Beklagten bezog sie seit diesem Zeitpunkt Leistungen nach der V-VO. Mit Schreiben vom 11. Juli 2013 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die ihr zustehende Betriebsrente 995,00 Euro betrage.

Aus dem beigegeführten Renten-Kontrollblatt ergibt sich, dass die Beklagte die Betriebsrente wie folgt berechnet hatte: Ausgehend von einem Einkommen in den letzten 36 Monaten iHv. 252.884,86 Euro brutto legte die Beklagte ein pensionsfähiges Diensteinkommen iHv. 7.025,00 Euro brutto (252.884,86 Euro : 36 Monate = 7.024,58 Euro/Monat) zugrunde. Dabei ging die Beklagte nicht von dem tatsächlichen Gehalt aufgrund der Altersteilzeit-Vereinbarung aus, sondern von einem fiktiven Vollzeitgehalt. Daraus errechnete sie eine fiktive Vollrente bei Erreichen der festen Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Vollzeit iHv. 1.242,66 Euro. Anschließend wandte die Beklagte wegen der insgesamt 64 Monate dauernden Altersteilzeit einen Teilzeitfaktor von 90,909 vH bei einer Gesamtdienstzeit von 352 Monaten an. Dies ergab einen Betrag iHv. 1.129,69 Euro brutto (1.242,66 Euro x 0,90909). Davon brachte die Beklagte einen versicherungsmathematischen Abschlag iHv. 12 vH in Abzug und ermittelte so die Ausgangsbetriebsrente von 995,00 Euro brutto. Diese erhöhte sie entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 24. November 1999 zum 1. Juli 2014 um 1 vH auf 1.004,95 Euro brutto, zum 1. Juli 2015 um weitere 1 vH auf 1.015,00 Euro brutto, zum 1. Juli 2016 um 1 vH auf 1.025,50 Euro brutto und zum 1. Juli 2017 um weitere 1 vH auf 1.035,76 Euro brutto.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine höhere Betriebsrente seit dem 1. Januar 2014 ohne Berücksichtigung des Teilzeitfaktors nach Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO geltend gemacht. Dieser sei auf eine Altersteilzeit nicht anzuwenden.

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.841,52 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz
aus je 99,00 Euro seit dem 3. Februar 2014, 3. März 2014, 1. April 2014, 2. Mai 2014, 3. Juni 2014, 1. Juli 2014 und
aus je 99,99 Euro seit dem 1. August 2014, 2. September 2014, 1. Oktober 2014, 3. November 2014, 2. Dezember 2014, 2. Januar 2015, 3. Februar 2015, 3. März 2015, 1. April 2015, 4. Mai 2015,

2. Juni 2015, 1. Juli 2015 und

aus je 100,99 Euro seit dem 3. August 2015, 1. September 2015, 1. Oktober 2015, 3. November 2015, 1. Dezember 2015, 4. Januar 2016, 2. Februar 2016, 1. März 2016, 1. April 2016, 3. Mai 2016, 1. Juni 2016, 1. Juli 2016 und

aus je 101,65 Euro seit dem 2. August 2016, 1. September 2016, 4. Oktober 2016, 2. November 2016, 1. Dezember 2016, 3. Januar 2017, 1. Februar 2017, 1. März 2017, 3. April 2017, 3. Mai 2017, 1. Juni 2017, 3. Juli 2017 und

aus je 102,66 Euro seit dem 1. August 2017, 1. September 2017, 4. Oktober 2017, 2. November 2017, 1. Dezember 2017 und seit dem 3. Januar 2018 zu zahlen;

2. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis zum 30. Juni 2018 weitere rückständige Betriebsrente iHv. 615,96 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 102,66 Euro seit dem 1. Februar 2018, 1. März 2018, 4. April 2018, 2. Mai 2018, 4. Juni 2018 und 3. Juli 2018 zu zahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an sie für den Zeitraum 1. Juli 2018 bis zum 31. August 2018 weitere rückständige Betriebsrente iHv. 207,38 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus je 103,69 Euro seit dem 1. August 2018 und seit dem 3. September 2018 zu zahlen;
4. die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 1. September 2018 eine über die derzeit gezahlte Betriebsrente iHv. 1.046,11 Euro brutto eine zusätzliche Betriebsrente von monatlich 103,69 Euro brutto zu zahlen, zahlbar zum jeweiligen Monatsletzten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

10

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit sie dort bereits rechtshängig war und in die Revision gelangt ist - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Beklagte auf die Anschlussberufung der Klägerin zur Zahlung weiterer Beträge verurteilt. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Klageabweisung weiter. Die Klägerin begehrt die Zurückweisung der Revision.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die zulässige Klage ist im noch rechtshängigen Umfang unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine höhere als die von der Beklagten gezahlte Betriebsrente. 12

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den auf künftige Rentenzahlungen gerichteten Klageantrag. Er hat die Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO zum Gegenstand. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*vgl. BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 150/18 - Rn. 13 mwN, BAGE 165, 345*). 13

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente, die über die tatsächlich geleistete hinausgeht. Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO gilt auch für die Altersteilzeit. Dies ergibt eine Auslegung der V-VO. 14

1. Die V-VO ist als Gesamtbetriebsvereinbarung wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, 15

zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 267/14 - Rn. 22 mwN).

2. Danach ist Altersteilzeit eine Teilzeitbeschäftigung iSv. Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO und nicht als Vollzeit zu behandeln. 16

a) Hierfür spricht bereits der Wortlaut, der jedoch (lediglich) Ausgangspunkt der Auslegung ist (vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Rn. 14; vgl. für Gesetze BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - Rn. 66, BVerfGE 133, 168). Die Feststellung, dass der Wortlaut eindeutig ist, stellt das Ergebnis der Auslegung dar. Ein Text ist immer mehrdeutig. Es besteht für jeden Normgeber die Schwierigkeit, textlich Eindeutigkeit herzustellen (vgl. für Gesetze BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10 ua. - aaO). 17

Zwar nennt die V-VO die Altersteilzeit nicht ausdrücklich. Die Betriebsparteien haben allerdings mit Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO eine Regelung für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter getroffen. Da Altersteilzeitbeschäftigung eine Form der Teilzeitbeschäftigung ist (vgl. BAG 23. Februar 2016 - 3 AZR 44/14 - Rn. 67; 31. Januar 2008 - 8 AZR 27/07 - Rn. 38, BAGE 125, 333) und zwar auch dann, wenn sie in einem Blockmodell erfolgt (vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Rn. 16), erfasst die Regelung nach ihrem Wortlaut auch die Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell. 18

b) Auch der Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck sprechen für dieses aus dem Wortlaut abgeleitete Verständnis von Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO. 19

aa) Nach Nr. 2.2 V-VO richtet sich die Höhe der Ruhestandsrente nach der Zahl der Dienstjahre. Diese beträgt nach Nr. 2.2.1 V-VO 0,3 vH des pensionsfähigen Dienstinkommens für jedes pensionsfähige Dienstjahr (Grundrente). Für den Teil des pensionsfähigen Dienstinkommens, der über die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgeht, wird zusätzlich für höchstens 25 Dienstjahre eine Zusatzrente iHv. 1,5 vH des Dienstinkommens gewährt. Entscheidend für die Höhe der Ruhestands- 20

rente ist damit neben den Dienstjahren das pensionsfähige Dienst Einkommen, das in Nr. 2.4 V-VO geregelt ist. Dabei ist nach Nr. 2.4.1 V-VO das (aufgerundete) monatliche Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer in den letzten 36 Monaten vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bezogen hat, zugrunde zu legen, wobei nach Nr. 2.4.2 V-VO einzelne Vergütungsbestandteile, wie etwa Vergütungen für Bereitschaftsdienst, Tagegelder, Auslagenersatz, Tantiemen, Gratifikationen, Jubiläumszuwendungen, vermögenswirksame Leistungen ua., ausgenommen sind. Durch den auf 36 Monate gestreckten Referenzzeitraum und das Abstellen auf das tatsächlich in diesem Zeitraum bezogene monatliche pensionsfähige Arbeitsentgelt wird eine in diesem Zeitraum erfolgte Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt, dh. das pensionsfähige Dienst Einkommen knüpft nicht an ein Vollzeiteinkommen, sondern an das tatsächlich bezogene an.

Nach der so erfolgten Ermittlung des tatsächlich bezogenen pensionsfähigen Einkommens wird schließlich nach Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO bei Mitarbeitern, die während ihrer Dienstzeit zeitweise oder mit unterschiedlichen Arbeitszeiten teilzeitbeschäftigt waren, die aus dem pensionsfähigen Dienst Einkommen errechnete Betriebsrente im Verhältnis der persönlichen zur vollen tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dienstzeit erhöht oder gemindert. Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO enthält damit einen Dienstzeitfaktor und betont in besonderem Maße den Entgeltcharakter gegenüber dem Versorgungscharakter der Betriebsrente nach der V-VO. Zwar ist das pensionsfähige Dienst Einkommen Ausgangspunkt für die Festlegung des Rentenniveaus. Dieses ist jedoch nur in dem Umfang geschuldet, der während des gesamten Arbeitsverhältnisses erbrachten Arbeitsleistung entspricht.

21

Die vorliegende Versorgungsordnung ist deshalb auch nicht mit derjenigen vergleichbar, die dem von der Klägerin angezogenen Urteil des Senats vom 17. April 2012 (- 3 AZR 280/10 -) zugrunde lag. Dort war der Beschäftigungs- bzw. Teilzeitfaktor auf eine begrenzte Zeit vor dem Eintritt des Versorgungsfalls bezogen. Das Rentenniveau wurde deshalb in dem Maße gesichert, wie es sich während dieses Zeitraums darstellte, nicht jedoch entsprechend der während des gesamten Arbeitsverhältnisses geschuldeten Arbeitsleistung.

22

bb) Diesem Verständnis steht auch die Regelung der Nr. 2.4.1 Abs. 2 V-VO nicht entgegen. Danach wird als Arbeitsentgelt das volle Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, wenn ein Mitarbeiter in dem Zeitraum nach Nr. 2.4.1 Abs. 1 V-VO (also in den letzten 36 Monaten vor dem Ausscheiden) wegen Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände nicht das volle Arbeitsentgelt bezogen hat. Diese Regelung gleicht Schwankungen beim tatsächlich bezogenen pensionsfähigen Dienstekommen aus, stellt aber nicht generell auf ein Vollzeiteinkommen ab, sondern bezieht sich allein auf die Frage, wie das pensionsfähige Dienstekommen nach Nr. 2.4.1 Abs. 1 V-VO zu berechnen ist. Lediglich Ausfälle beim tatsächlich dem Arbeitnehmer bei Arbeitsleistung geschuldeten Entgelt, sei es bei Vollzeit- oder bei Teilzeitarbeit, die auf den angeführten Gründen (Krankheit, Kurzarbeit oder sonstiger unverschuldeter Umstände) beruhen, sollen bei der Berechnung der Betriebsrente unberücksichtigt bleiben. 23

c) Schließlich spricht für dieses Verständnis der Regelung auch, dass es bereits bei der Schaffung der V-VO im Juli 1989 eine gesetzliche Regelung zur Altersteilzeit gab. Durch Art. 2 des Gesetzes zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand vom 20. Dezember 1988 (*BGBI. I S. 2343*) wurde ein Altersteilzeitgesetz geschaffen, das nach dessen Art. 10 mit Wirkung zum 1. Januar 1989 in Kraft getreten ist und damit den Betriebsparteien bei der Schaffung der Versorgungsordnung im Juli 1989 bekannt war. Wenn sie in Kenntnis dessen gleichwohl keine besondere Regelung für die Altersteilzeit getroffen haben, spricht auch dies dafür, dass die Altersteilzeit entsprechend der Regelung für Teilzeit behandelt werden soll. Soweit der Senat im Urteil vom 17. April 2012 (- 3 AZR 280/10 - Rn. 24) auf das letztlich zweite Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (*BGBI. I S. 1078*) abgestellt hat, ist dies missverständlich und wird hiermit klargestellt. 24

Darüber hinaus gab es im Bereich der chemischen Industrie jedenfalls seit den 1980er-Jahren tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit, wie etwa den Tarifvertrag über Vorruhestand und Alters-Teilzeitarbeit vom 1. März 1985. 25

Vor diesem Hintergrund scheidet auch die Annahme einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke aus.

d) Ein gesetzeskonformes Verständnis der Regelung erfordert ebenfalls keine andere Auslegung. 26

aa) Das Altersteilzeitgesetz fordert - entgegen der Auffassung der Klägerin - weder in unmittelbarer noch in entsprechender Anwendung eine Berücksichtigung der Altersteilzeit als Vollzeit. Eine ausdrückliche Regelung in diesem Sinne trifft das Gesetz nicht. Aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersteilzeitG, der von einem „Regelarbeitsentgelt“, das aufzustocken ist, spricht, ergibt sich, dass die reguläre Vergütung im Altersteilzeitarbeitsverhältnis nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gewähren ist. Es handelt sich also - wie ausgeführt - um ein reguläres Teilzeitarbeitsverhältnis, das zudem - wie § 8 Abs. 3 AltersteilzeitG zeigt - befristet ist. Damit hat der Gesetzgeber klargestellt, dass arbeitsrechtlich ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt mit den in § 8 Abs. 1 und Abs. 2 AltersteilzeitG aufgeführten weiteren arbeitsrechtlichen Folgen und der Verpflichtung zu Leistung von Aufstockungsbeträgen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltersteilzeitG. Alle sonstigen Regelungen im Altersteilzeitgesetz beziehen sich ausschließlich auf sozialrechtliche Fragen und legen dem Arbeitgeber keine darüber hinausgehenden Verpflichtungen auf. Auch aus § 10 Abs. 1 AltersteilzeitG folgt nichts anderes. Diese Regelung hat ausschließlich die Berechnung des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenhilfe zum Gegenstand und trifft gerade keine Regelung für arbeitsrechtliche Aspekte der Altersteilzeit. 27

bb) Auch § 4 Abs. 1 TzBfG steht dem nicht entgegen. Mit Nr. 2.4.1 Abs. 4 V-VO wird vielmehr dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG festgelegten Pro-rata-temporis-Grundsatz Rechnung getragen. Danach ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (*BAG 19. April 2016*) 28

- 3 AZR 526/14 - Rn. 24; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN). Eine proportionale Kürzung der Altersversorgung des Teilzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung der während des gesamten Arbeitsverhältnisses geleisteten Teilzeitarbeit ist grundsätzlich zulässig (vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 24).

3. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte bei der Berechnung der Betriebsrente nach Nr. 2.4.1 Abs. 1 V-VO von dem Teilzeiteinkommen der Klägerin, von dem Teilzeiteinkommen nebst tarifvertraglichen und einzelvertraglichen Aufstockungsleistungen oder von einem fiktiven Vollzeiteinkommen auszugehen hat. Die Beklagte hat ihren Berechnungen das Vollzeiteinkommen ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit und damit die für die Klägerin günstigste Möglichkeit zugrunde gelegt. Die Beklagte hat zudem in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich erklärt, hiervon - auch künftig - nicht abweichen zu wollen. Darüber hinaus ist Klagegegenstand nur der Rentenbetrag, der über den von der Beklagten freiwillig gewährten hinausgeht. Die Klägerin hat unter keinem Gesichtspunkt Anspruch auf eine Betriebsrente, die die tatsächlich von der Beklagten geleistete übersteigt. 29

a) Die Klägerin hat mit ihren Klageanträgen nur die Differenzbeträge geltend gemacht, folglich eine sog. Spitzenbetragsklage erhoben. 30

Die Klägerin hat zum einen die Differenzbeträge seit dem 1. Januar 2014 und zum anderen einen Antrag nach § 258 ZPO auf Zahlung der künftigen Differenzbeträge ab September 2018 geltend gemacht. Bei diesen Anträgen handelt es sich um eine sog. Spitzenbetragsklage, bei der der freiwillig gezahlte Sockelbetrag nicht von der Rechtskraft umfasst wird (vgl. BAG 8. März 2017 - 3 AZN 886/16 (A) - Rn. 7). Wird lediglich die Titulierung des Spitzenbetrags angestrebt, dann wird nur ein Teil des Rentenanspruchs begehrt, während der Kläger hinsichtlich des sog. Grund- oder Sockelbetrags voraussetzt, dass dieser nicht nur derzeit, sondern auch künftig freiwillig bezahlt wird. Einer gerichtlichen Entscheidung darüber bedarf es daher nicht (vgl. BGH 30. Januar 1985 - IVb ZR 67/83 - zu I 1 a der Gründe, BGHZ 93, 330). 31

b) Ein Anspruch über die von der Beklagten tatsächlich geleistete Betriebsrente hinaus besteht nicht, da die Beklagte bei der Berechnung der tatsächlich gezahlten Betriebsrente bereits zugunsten der Klägerin von dem Einkommen ausgegangen ist, das sie in Vollzeit - mithin ohne Berücksichtigung ihrer Altersteilzeit - verdient hätte. 32

III. Ob die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung einer erhöhten Betriebsrente aufgrund einer etwaigen Gesamtzusage aus einem Schreiben vom 26. Juni 1990 hat, ist nicht Streitgegenstand des Verfahrens. Die Klägerin hat im vorliegenden Rechtsstreit einen solchen nicht geltend gemacht, sondern sich ausschließlich auf eine Auslegung der V-VO gestützt. 33

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 34

Zwanziger

Spinner

Günther-Gräff

C. Reiter

Becker