

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 4. August 2015  
- 3 AZR 479/13 -  
ECLI:DE:BAG:2015:040815.U.3AZR479.13.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 29. März 2011  
- 14 Ca 9010/10 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 8. November 2012  
- 7 Sa 819/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Auslegung einer Versorgungsordnung  
- Höhe des ruhegeldfähigen Einkommens

Bestimmung:

BetrAVG § 1 Auslegung

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 479/13  
7 Sa 819/11  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
4. August 2015

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. August 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Trunsch und Dr. Möller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 8. November 2012 - 7 Sa 819/11 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29. März 2011 - 14 Ca 9010/10 - teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens und der Berufung der Beklagten hat der Kläger zu tragen. Von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens haben der Kläger 34 % und die Beklagte 66 % zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Höhe des der künftigen Altersrente des Klägers zugrunde zu legenden Einkommens. 1

Der Kläger war bis März 2005 bei der Beklagten zuletzt als „Manager S Stores“ beschäftigt. Bei der Beklagten existiert eine Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung 1991 vom 1. April 1989 in der Fassung vom 16. November 1992 (im Folgenden VO 1991). Die VO 1991 sieht ua. die Gewährung von Altersrenten vor, deren Höhe sich nach dem ruhegeldfähigen Einkommen richtet. § 5 VO 1991 lautet wie folgt: 2

#### **„§ 5**

#### **Ruhegeldfähiges Einkommen**

- (1) Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der monatliche Durchschnitt des Brutto Arbeitseinkommens, das der Mitarbeiter von dem Unternehmen in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hat.
- (2) Bei Gehaltsempfängern auf Monatsbasis bemißt sich das Brutto-Arbeitseinkommen nach dem zwölf mal gezahlten Monatsgehalt. Bei Empfängern von leistungsabhängigen Einkommen errechnet sich das

Monatsgehalt als Produkt aus der Zahl der betriebsüblichen (bzw. tarifüblichen) Arbeitsstunden und dem jeweiligen Leistungsstundenlohn (= vereinbarter Stundengrundlohn zzgl. leistungsabhängiger Lohn).

Bei Mitarbeitern, mit denen ein festes Jahresgehalt vereinbart wurde, errechnet sich das Brutto-Arbeitseinkommen aus dem Betrag, der sich wie folgt ergibt:

(Jahresgehalt : z. Zt. 13,4) x 12.

Das Brutto-Arbeitseinkommen von Mitarbeitern, die Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalten, errechnet sich wie folgt:

(Jahreszieleinkommen : z. Zt. 13,4) x 12.

- (3) Monate, in denen wegen mangelnder gesundheitlicher Leistungsfähigkeit oder aus anderen Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, keine oder keine vollen Bezüge gezahlt wurden, bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt. Sind während des gesamten Berechnungszeitraumes keine oder keine vollen Bezüge gezahlt worden, so wird der letzte Monat mit vollen Bezügen zugrunde gelegt.
- (4) Bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens bleiben sonstige Vergütungen wie Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen, Erfolgsbeteiligungen, über 12 x hinaus gezahlte Monatsbezüge, vermögenswirksame Leistungen, Teuerungszulagen, Jubiläumsgaben, Urlaubsgelder, Gratifikationen, Sachbezüge, Vergütungen für Erfindungen und Verbesserungsvorschläge, Sonderhonorare, Zahlungen für Aufwandsersatz wie z.B. Kilometergeld, Reisespesen, Auslösungen und sonstige außerordentliche Zuwendungen unberücksichtigt.“

Die Beklagte beschäftigt ua. Außendienstmitarbeiter. Mit diesen schließt sie Verträge ab, die einem Mustervertrag mit Anlage „Zieleinkommen“ entsprechen. Nach Nr. 1 der Anlage „Zieleinkommen“ erhalten die Außendienstmitarbeiter ein - in der Höhe zu bezifferndes - Jahreszieleinkommen. Nach Nr. 2 der Anlage „Zieleinkommen“ setzt sich das Jahreszieleinkommen aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen.

3

Das Arbeitsverhältnis des Klägers richtete sich zuletzt nach dem Anstellungsvertrag vom 13. Mai 2003/30. Juni 2003 sowie der Anlage zum Anstellungsvertrag „Einkommen mit individueller Zielvereinbarung“ vom 13. Mai 2003 (im Folgenden Anlage Zielvereinbarung). Nach Nr. 2 des Anstellungsvertrags erhielt der Kläger für seine Leistungen ein Jahresbruttogehalt iHv. 76.000,00 Euro, in dem auch Weihnachts- und Urlaubsgeld enthalten waren. Die Anlage Zielvereinbarung bestimmt ua.:

- „1. Herr L erhält ab 01.05.2003 ein Jahresbruttoeinkommen in Höhe von Euro 76.000,--. Das Jahreseinkommen wird in 13,5 Monatsbeträgen ausgezahlt. Darin sind Urlaubs- und Weihnachtsgeld enthalten.

...

2. Darüber hinaus kann Herr L einen von Erfolgszielen abhängigen zusätzlichen variablen Anteil (Erfolgsprämie) von insgesamt 20 % bezogen auf das Bruttojahreseinkommen erreichen, vorausgesetzt die Halbjahresziele wurden schriftlich vereinbart.

Herrn L werden von seinem Vorgesetzten pro Fiskalhalbjahr mindestens drei Ziele vorgegeben. Diese können sich auf unterschiedliche für seinen Verantwortungsbereich geltende qualitative Ziele und/oder relevante Wettbewerbsfaktoren beziehen (z. B. Umsatz, Margen, Marktanteil, Lagerbestände usw.).

...

Über Zielvorgaben und die halbjährliche Bewertung der Zielerfüllungen entscheidet der Vorgesetzte im ersten Monat des Fiskalhalbjahres (April und Oktober).

Die Höhe der Erfolgsprämie pro Fiskalhalbjahr beträgt max. 20 % bezogen auf das Bruttohalbjahresgehalt.

Die Auszahlung der erreichten halbjährlichen Erfolgsprämie erfolgt spätestens mit dem Mai- und Novembergehalt.

...

Diese Regelung zum variablen Anteil (Erfolgsprämie) ersetzt die bisherige Vereinbarung.“

Das Jahresbruttogehalt des Klägers nach Nr. 2 seines Anstellungsvertrags und Nr. 1 der Anlage Zielvereinbarung erhöhte sich vor April 2004 auf 79.000,00 Euro und betrug ab Juli 2004 80.430,00 Euro. 5

Nachdem das Arbeitsverhältnis des Klägers geendet hatte, teilte die Beklagte dem Kläger die Höhe seiner unverfallbaren Versorgungsanwartschaft mit. Dabei legte sie zur Ermittlung des Brutto-Arbeitseinkommens gemäß § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 das Jahresbruttogehalt des Klägers zugrunde. Dies ergab einen Betrag iHv. 71.175,56 Euro. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse bei der Berechnung seiner künftigen Altersrente ein Brutto-Arbeitseinkommen von 85.410,67 Euro zugrunde legen. Die Ermittlung seines Brutto-Arbeitseinkommens richte sich nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991. Aufgrund der Regelungen in der Anlage Zielvereinbarung über die Gewährung einer Erfolgsprämie iHv. 20 % seines Jahresbruttogehalts habe er zuletzt nicht nur ein festes Jahresgehalt, sondern ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalten. Deshalb sei auch die Erfolgsprämie iHv. 20 % seines Jahresbruttogehalts bei der Ermittlung seines Brutto-Arbeitseinkommens einzubeziehen. § 5 Abs. 4 VO 1991 stehe dem nicht entgegen. Die Erfolgsprämie sei keine Erfolgsbeteiligung im Sinne dieser Regelung. Im Übrigen zeige die Durchschnittsberechnung in § 5 Abs. 1 VO 1991, dass die Regelung von schwankenden Bezügen ausgehe und daher auch variable Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen seien. 7

Der Kläger hat beantragt 8  
festzustellen, dass die Beklagte seine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf Basis eines ruhegeldfähigen Einkommens in Höhe von 85.410,67 Euro zu berechnen hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit in der Revision noch von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel einer 10

vollständigen Klageabweisung weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist zulässig und begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der künftigen Altersrente des Klägers ein Brutto-Arbeitseinkommen iHv. 85.410,67 Euro zugrunde zu legen. 11

I. Entgegen der Ansicht des Klägers ist die Revision zulässig. Sie ist ordnungsgemäß begründet. 12

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Der Revisionsführer muss darlegen, warum er die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält (*vgl. etwa BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 16 mwN*). 13

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung gerecht. Die Revision macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe sich bei der Auslegung von § 5 VO 1991 zu sehr am Wortlaut der Regelung orientiert und die für das Sprachverständnis der Betriebsparteien maßgebliche Vergütungsstruktur im Betrieb nicht ausreichend berücksichtigt. Darüber hinaus legt die Revision im Einzelnen dar, welches Verständnis von § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 nach ihrer Ansicht zutreffend sein soll. 14

- II. Die Revision hat auch in der Sache Erfolg. Die zulässige Klage ist unbegründet. 15
1. Die Klage ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 16
- a) Der Kläger begehrt mit seinem Antrag die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung seiner künftigen Altersrente ein Brutto-Arbeitseinkommen iSd. § 5 Abs. 2 VO 1991 iHv. 85.410,67 Euro zugrunde zu legen. Anders als im Klageantrag angegeben, handelt es sich bei dem im Antrag bezifferten Betrag nicht um die Höhe des ruhegeldfähigen Einkommens des Klägers, sondern um das nach seiner Ansicht für dessen Berechnung nach § 5 Abs. 1 VO 1991 maßgebende Brutto-Arbeitseinkommen iSd. § 5 Abs. 2 VO 1991. Das ruhegeldfähige Einkommen bezeichnet nach § 5 Abs. 1 VO 1991 lediglich den monatlichen Durchschnitt des Brutto-Arbeitseinkommens, das der Mitarbeiter in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hat. 17
- b) Der so verstandene Feststellungsantrag ist zulässig. 18
- aa) Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 25 mwN*). Dies ist vorliegend gegeben. Der Feststellungsantrag betrifft die Berechnung der zukünftigen Altersrente des Klägers. Damit geht es um die Klärung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten. 19
- bb) An der Feststellung besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Unerheblich ist, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Da die Beklagte die vom Kläger geltend gemachte Berechnungs-



grundlage für seine künftige Altersrente bestreitet, hat der Kläger bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls ein rechtliches Interesse daran, Meinungsverschiedenheiten über den Umfang seiner Versorgungsrechte klären zu lassen (*vgl. dazu BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 26 mwN*). Der Annahme eines Feststellungsinteresses steht auch nicht entgegen, dass sich der Klageantrag lediglich auf ein Berechnungselement der künftigen Altersrente des Klägers bezieht. Da im Übrigen über die Berechnung der künftigen Altersrente des Klägers zwischen den Parteien kein Streit mehr besteht, kann durch die Entscheidung über den Feststellungsantrag das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden (*vgl. hierzu BAG 17. September 2013 - 3 AZR 300/11 - Rn. 106*).

2. Die Klage ist jedoch unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte bei der Berechnung seiner künftigen Altersrente ein Brutto-Arbeitseinkommen iSd. § 5 Abs. 2 VO 1991 von 85.410,67 Euro zugrunde legt. Das Landesarbeitsgericht hat § 5 VO 1991 unzutreffend ausgelegt. Da es sich bei der VO 1991 um eine Betriebsvereinbarung handelt, unterliegt ihre Auslegung entgegen der Ansicht des Klägers der vollen Überprüfung durch das Revisionsgericht (*vgl. nur BAG 30. August 1994 - 1 ABR 10/94 - zu B II 2 a der Gründe, BAGE 77, 335*). Diese ergibt, dass sich die Ermittlung des Brutto-Arbeitseinkommens des Klägers nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 und nicht nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 richtet (*zu den Auslegungsgrundsätzen bei Betriebsvereinbarungen vgl. etwa BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 539/10 - Rn. 21*). Der Kläger hat kein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 erhalten, sondern mit ihm wurde ein festes Jahresgehalt iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 vereinbart. Daher beläuft sich das Brutto-Arbeitseinkommen des Klägers nur auf 71.175,56 Euro. 21

a) § 5 Abs. 2 VO 1991 unterscheidet bei der Ermittlung des Brutto-Arbeitseinkommens zwischen Mitarbeitern, deren Gehalt sich auf der Basis eines Monats oder nach einem Stundengrundlohn bemisst (*Unterabs. 1*), Mitarbeitern, mit denen ein festes Jahresgehalt vereinbart wurde (*Unterabs. 2*) und 22

Mitarbeitern, die ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhalten (*Unterabs. 3*). Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch liegt ein „festes Jahresgehalt“ iSd. § 5 Abs. 2 *Unterabs. 2 VO 1991* vor, wenn die Vergütung bezogen auf das Jahr gezahlt und ihre Höhe im Voraus bestimmt ist. Die Regelung verlangt dabei nicht, dass mit den Mitarbeitern ausschließlich die Zahlung eines festen Jahresgehalts vereinbart wurde. Eine entsprechende Einschränkung - wie sie etwa durch den Zusatz „nur“ zum Ausdruck gebracht werden würde - enthält § 5 Abs. 2 *Unterabs. 2 VO 1991* nicht. § 5 Abs. 2 *Unterabs. 3 VO 1991* erfordert demgegenüber, dass der Mitarbeiter ein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen erhält. Bereits die Formulierung „Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen“ spricht dafür, dass die variable Vergütung Bestandteil eines insgesamt vereinbarten Jahresgehalts sein muss. Mitarbeiter, mit denen neben einem im Voraus in der Höhe festgelegten Jahresgehalt noch zusätzlich die Gewährung einer variablen Vergütung vereinbart wird, fallen danach nicht unter die Regelung in *Unterabs. 3*. Dieses Verständnis legt auch der von den Betriebsparteien in der Berechnungsformel des § 5 Abs. 2 *Unterabs. 3 VO 1991* verwendete Begriff „Jahreszieleinkommen“ nahe. Ein „Jahreszieleinkommen“ beschreibt eine insgesamt für das Jahr gewährte Vergütung, deren Gesamthöhe zumindest teilweise von der Erreichung bestimmter jahresbezogener Ziele abhängt. Die Vereinbarung eines festen Jahresgehalts sowie einer zusätzlich gezahlten variablen Vergütung, deren Höhe von der Erfüllung bestimmter Ziele abhängt, führt noch nicht dazu, dass damit ein auf das Jahr bezogenes Zieleinkommen vorliegt.

b) Auch § 5 Abs. 4 *VO 1991* zeigt, dass Mitarbeiter, mit denen neben der Zahlung eines festen Jahresgehalts die Gewährung einer variablen Vergütung vereinbart wird, nicht von § 5 Abs. 2 *Unterabs. 3 VO 1991* erfasst werden. 23

Nach § 5 Abs. 4 *VO 1991* bleiben bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens „sonstige Vergütungen“ außer Betracht. Mit dieser Regelung haben die Betriebsparteien klargestellt, dass nur die in § 5 Abs. 2 *VO 1991* aufgeführten Vergütungsbestandteile in die Berechnung des Brutto-Arbeitseinkommens einfließen sollen. Nach seiner systematischen Stellung be- 24

zieht sich § 5 Abs. 4 VO 1991 auf alle in § 5 Abs. 2 VO 1991 aufgeführten Vergütungsmodelle. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen bestätigt die Regelung daher, dass ein Mitarbeiter, der ein festes Jahresgehalt iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 bezieht, nicht bereits deshalb zu einem Mitarbeiter iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 wird, weil die Beklagte mit ihm die Zahlung weiterer - variabler - Vergütungen vereinbart. Die umfassende Formulierung „sonstige Vergütungen“ und die Verwendung des Begriffs „wie“ zeigen, dass die in § 5 Abs. 4 VO 1991 enthaltene Aufzählung der von der Beklagten ggf. gewährten Leistungen nicht abschließend ist. Die Regelung erfasst damit auch variable Vergütungen, deren Höhe von der Erreichung bestimmter Ziele abhängt. Diese sind nur dann bei der Ermittlung des Brutto-Arbeitseinkommens zu berücksichtigen, wenn sie nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 Bestandteil des Jahresgehalts sind und nicht - als sonstige Vergütungen iSd. § 5 Abs. 4 VO 1991 - zusätzlich zu einem festen Jahresgehalt gewährt werden.

Entgegen der Ansicht des Klägers bezieht sich § 5 Abs. 4 VO 1991 auch nicht lediglich auf Entgeltbestandteile, die nicht aufgrund vertraglicher Vereinbarung, sondern aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage - etwa einer Betriebsvereinbarung - gezahlt werden. Für eine solche Differenzierung enthält der Wortlaut von § 5 Abs. 4 VO 1991 keine Anhaltspunkte.

25

c) Anders als vom Kläger angenommen ergibt sich auch aus der nach § 5 Abs. 1 VO 1991 erforderlichen Berechnung eines monatlichen Durchschnitts zur Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens nichts anderes. Durch die auf einen Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Eintritt des Versorgungsfalls bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten abstellende Durchschnittsberechnung wird lediglich sichergestellt, dass im Referenzzeitraum erfolgte Änderungen bei der Höhe des nach § 5 Abs. 2 VO 1991 maßgeblichen Brutto-Arbeitseinkommens in die Ermittlung des ruhegeldfähigen Einkommens einfließen. Sie hat hingegen nicht zur Folge, dass im Referenzzeitraum gezahlte variable Entgeltbestandteile bei der Berechnung des Brutto-Arbeitseinkommens zu berücksichtigen sind. Nach den Regelungen in § 5 Abs. 2 VO 1991 kommt es für die Berechnung des Brutto-Arbeitseinkommens

26

lediglich auf die dort genannten Entgeltbestandteile an. Alle weiteren Vergütungen bleiben - wie § 5 Abs. 4 VO 1991 ausdrücklich klarstellt - unberücksichtigt.

d) Entgegen der Ansicht des Klägers ist für die Auslegung von § 5 VO 1991 unerheblich, ob neben einem festen Jahresgehalt gezahlte variable Vergütungen bei der Berechnung der Höhe einer Abfindung nach der von der Beklagten geschlossenen Rahmenbetriebsvereinbarung über den Ausgleich möglicher wirtschaftlicher Nachteile für Mitarbeiter durch Änderungen der betrieblichen Organisation vom 31. Januar 2006 zu berücksichtigen sind. Die VO 1991 und die genannte Rahmenbetriebsvereinbarung regeln unterschiedliche Gegenstände, nehmen nicht aufeinander Bezug und sind zu erheblich unterschiedlichen Zeiten von den Betriebsparteien abgeschlossen worden. Die später abgeschlossene Rahmenbetriebsvereinbarung lässt daher keine Rückschlüsse auf den Inhalt der VO 1991 zu. 27

e) Danach bestimmt sich die Ermittlung des Brutto-Arbeitseinkommens des Klägers nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 und nicht nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991. 28

Der Kläger hat kein Jahresgehalt mit variablen Gehaltsbestandteilen iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 3 VO 1991 erhalten, sondern mit ihm wurde in Nr. 2 seines Anstellungsvertrags und Nr. 1 der Anlage Zielvereinbarung lediglich ein festes Jahresgehalt iSd. § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 iHv. zuletzt 80.430,00 Euro vereinbart. Zwar konnte er zusätzlich zu diesem Jahresgehalt nach Nr. 2 der Anlage Zielvereinbarung eine von Erfolgszielen abhängige Erfolgsprämie iHv. maximal 20 % seines festen Jahresgehalts erreichen. Die Erfolgsprämie wurde jedoch nur zusätzlich zu seinem festen Jahresgehalt vereinbart und war nicht Bestandteil desselben. Zudem waren nach Nr. 2 der Anlage Zielvereinbarung seine Ziele nicht jahres-, sondern halbjahresbezogen. Ob es sich bei der Erfolgsprämie um eine Erfolgsbeteiligung iSd. § 5 Abs. 4 VO 1991 handelt, kann dahinstehen. Nach § 5 Abs. 2 Unterabs. 2 VO 1991 ist der Berechnung des Brutto-Arbeitskommens des Klägers nur sein festes Jahresgehalt zugrunde zu legen. Die Erfolgsprämie bleibt damit als „sonstige Vergütung“ iSd. § 5 Abs. 4 VO 1991 außer Betracht. 29

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1, § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 30

Zwanziger

Schlewing

Ahrendt

H. Trunsch

Möller