

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 10. Dezember 2019
- 3 AZR 478/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:101219.U.3AZR478.17.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 23. Oktober 2015
- 1 Ca 4113/15 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 14. Juli 2017
- 6 Sa 132/16 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Stichtagsregelung - betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz - betriebsrentenfähiges Einkommen

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 478/17
6 Sa 132/16
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2019

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 10. Dezember 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Aschenbrenner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juli 2017 - 6 Sa 132/16 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente. 1

Der 1961 geborene Kläger war vom 1. Juni 1990 bis zum 30. April 2013 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte erteilte ihm eine Versorgungszusage nach der Versorgungsordnung vom 26. März 1979 (im Folgenden VO 1979), die ua. folgende Regelungen enthält: 2

„I. Aufnahme in das Versorgungswerk

1. Betriebsangehörige, die bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Bank stehen oder danach mit ihr ein Arbeitsverhältnis begründen, werden in das Versorgungswerk aufgenommen, sobald sie das 25. Lebensjahr (Mindestalter) vollendet haben.

...

II. Leistungsarten

Erst mit der Aufnahme in das Versorgungswerk erwirbt der Betriebsangehörige eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. Nach Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen (Abschnitt III bis V) werden gewährt

Ruhegeld in der Form von

Altersrente oder

vorzeitiger Altersrente oder

Invalidenrente

und

Hinterbliebenenrente in der Form von
Witwenrente und
Waisenrente.

III. Anspruch auf Altersversorgung

1. Wer nach Erreichen der Altersgrenze aus der Bank ausscheidet, hat Anspruch auf Altersrente.
2. Wer vor Erreichen der Altersgrenze aus der Bank ausscheidet und durch Vorlage des Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweist, daß er von diesem Zeitpunkt ab Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 25 AVG, § 1248 RVO) bezieht, hat Anspruch auf vorzeitige Altersrente.
3. Altersgrenze ist bei Männern das vollendete 65., bei Frauen das vollendete 60. Lebensjahr.

...

VI. Höhe des Ruhegeldes

1. Die Altersrente beträgt 0,7 % des rentenfähigen Arbeitsverdienstes (Abschnitt X) für jedes abgeleistete rentenfähige Dienstjahr (Abschnitt IX Absatz 1), höchstens jedoch 21 % des rentenfähigen Arbeitsverdienstes.
2. Für den Teil des rentenfähigen Arbeitsverdienstes, der die im Feststellungszeitpunkt (Abschnitt X Absatz 3) gültige Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter (§ 112 Absatz 2 AVG, § 1385 Absatz 2 RVO) übersteigt, werden die im Absatz 1 genannten Prozentsätze verdreifacht.
3. Bei vorzeitigen Versorgungsfällen wird nach den Absätzen 1 und 2, jedoch unter Einbeziehung der erreichbaren rentenfähigen Dienstjahre (Abschnitt IX Absatz 2), statt der abgeleisteten rentenfähigen Dienstjahre (Abschnitt IX Absatz 1) eine theoretische Altersrente bestimmt.

...

5. Hat der Betriebsangehörige vor seinem Ausscheiden eine anrechenbare Dienstzeit (Abschnitt VIII) von mindestens zehn Jahren abgeleistet, beträgt das monatliche Ruhegeld zunächst 100 % des letzten festen Monatsgehaltes, und zwar bei weniger als zwanzig Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von drei Monaten und bei mindestens zwanzig Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von sechs Monaten.

...

VIII. Anrechenbare Dienstzeit

1. Anrechenbare Dienstzeit ist der Zeitraum, in dem der Versorgungsberechtigte seit seinem letzten Diensteintritt (Beginn der anrechenbaren Dienstzeit) bis zum Entstehen des Anspruchs ohne Unterbrechung in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur Bank gestanden hat.

Die anrechenbare Dienstzeit endet jedoch spätestens mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. ...

...

IX. Rentenfähige Dienstjahre

...

X. Rentenfähiger Arbeitsverdienst

1. Rentenfähig ist das feste monatliche Grundgehalt zuzüglich der von der Bank für rentenfähig erklärten Zulagen zum Feststellungszeitpunkt.

...

3. Feststellungszeitpunkt für den rentenfähigen Arbeitsverdienst ist das Entstehen des Anspruchs, spätestens die Vollendung des 65. Lebensjahres. ...

...

XIII. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne daß ein Anspruch nach dieser Versorgungsordnung entstanden ist, so bleibt die Anwart-

schaft nach Maßgabe des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung mit den dort festgelegten Mindestansprüchen aufrechterhalten. ...

...

XVIII. Besitzstand

1. Die Leistungen nach dieser Versorgungsordnung dürfen die Leistungen aufgrund der bisherigen Versorgungsordnung nicht unterschreiten.“

Mit Schreiben vom 8. April 1994 teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern 3
Folgendes mit:

„...“

angesichts sich verändernder sozialer, rechtlicher und vor allem ökonomischer Rahmenbedingungen müssen betriebliche Versorgungswerke im Hinblick auf ihre personalwirtschaftliche Effizienz und insbesondere finanzwirtschaftliche Vertretbarkeit von Zeit zu Zeit auf den Prüfstand gestellt werden.

Nach entsprechenden Gutachten Anfang der 80er Jahre haben wir deshalb in den zurückliegenden Monaten erneut ein renommiertes Beratungsinstitut mit einer grundsätzlichen Analyse und Überprüfung des bestehenden Versorgungswerkes beauftragt, wobei insbesondere die langfristige Belastungsentwicklung aufgezeigt werden sollte.

Zusammengefaßt kann vereinfachend als Ergebnis festgehalten werden, daß sich über einen Betrachtungszeitraum von 30 Jahren die z. Zt. noch relativ günstige Aktiven-/Rentnerrelation von 3,1 : 1 auf dann 1,2 : 1 verschlechtert. Der betriebliche Gesamtaufwand für die Altersversorgung würde in dieser Periode - konstante Mitarbeiterzahl vorausgesetzt - um rd. 50 % ansteigen. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, daß die steuerrechtlichen Vorschriften für die Bildung von Pensionsrückstellungen keine verursachungsgerechte Vorausfinanzierung zulassen.

Außerdem liegt die materielle Wertigkeit unseres Versorgungswerkes deutlich über dem Durchschnitt vergleichbarer Versorgungsregelungen großer Banken.

Schließlich haben die Gutachter festgestellt, daß unsere derzeitigen Versorgungsleistungen das Erfordernis einer bedarfsorientierten Versorgung tendenziell deutlich über-

steigen.

Angesichts dieser Erkenntnisse hat der Vorstand nach intensiven Beratungen und sorgfältiger Interessenabwägung eine Neuordnung unseres betrieblichen Versorgungswerkes für die Zukunft beschlossen:

1. Das betriebliche Versorgungswerk (Versorgungsordnung in der Fassung vom 26. März 1979 sowie hierauf basierende Einzelvereinbarungen) wird mit Ablauf des 30. Juni 1994 wie folgt geschlossen:
 - 1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 30. Juni 1994 ein Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur I AG begründen, werden nicht mehr in den Kreis der nach den bisherigen Versorgungsbestimmungen Begünstigten aufgenommen.
 - 1.2 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an diesem Stichtag in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur I AG stehen oder standen und nicht von der Aufnahme in dieses Versorgungswerk ausdrücklich ausgenommen wurden, bleiben die bisherigen Bestimmungen - soweit rechtlich zulässig (s. auch Ziff. 2) - unverändert gültig.

...“

Im Nachgang schloss die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Versorgungsordnung 1994“ (im Folgenden GBV 1994), die zum 1. Juli 1994 in Kraft trat. Diese beinhaltet einen Versorgungsplan A, der die Grundversorgung regelt, und einen Versorgungsplan B, der Regelungen zu einer Zusatzversorgung enthält. Die GBV 1994 in der Fassung vom 10. Oktober 2002 lautet auszugsweise:

4

„PRÄAMBEL

Die I AG - im folgenden ‚Bank‘ genannt - gewährt jeder Mitarbeiterin oder jedem Mitarbeiter - im folgenden ‚Mitarbeiter‘ genannt - im Alter, bei Erwerbsminderung sowie im Todesfall den Angehörigen eine Betriebsrente, die mit Eintritt des Versorgungsfalles die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie anderweitige Versorgungsleistungen ergänzen soll.

Vorstand und Gesamtbetriebsrat der Bank haben einvernehmlich beschlossen, für die künftig ab 01.07.1994 neu

eintretenden Mitarbeiter eine neue Versorgungsregelung, die VERSORGUNGSORDNUNG 1994, in Kraft zu setzen.

Die zur Erfüllung der Versorgungsleistungen notwendigen Mittel werden in voller Höhe von der Bank getragen. Damit dies auch in Zukunft möglich ist, muß die Leistungskraft der Bank erhalten bleiben und jeder Mitarbeiter durch seinen persönlichen Einsatz zum Erfolg beitragen. Mit dieser VERSORGUNGSORDNUNG 1994 leistet die Bank einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards ihrer Mitarbeiter im Ruhestand. Dennoch verbleibt den Mitarbeitern ihre Eigenverantwortung für eine ergänzende Eigenvorsorge, um ihre individuellen Vorstellungen von einer gesicherten Alters- und Invaliditäts- sowie Hinterbliebenenversorgung zu verwirklichen.

VERSORGUNGSPLAN A: Grundversorgung

§ 1

Kreis der Versorgungsberechtigten

- (1) Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter, der ab dem 01.07.1994 ein Arbeitsverhältnis zu unserer Bank begonnen hat oder zu einem späteren Zeitpunkt beginnt, erwirbt mit dem Tage seines Eintritts in die Bank, frühestens jedoch mit Vollendung des 20. Lebensjahres (Aufnahmealter), eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

Für Mitarbeiter, die das Aufnahmealter noch nicht erreicht haben, ist diese Versorgungsordnung rechtlich unverbindlich und kann für sie keine Versorgungsansprüche begründen.

...

§ 2

Versorgungsleistungen

- (1) Die Bank gewährt folgende Versorgungsleistungen:
- a) Altersrente (§ 6)
 - b) vorgezogene Altersrente (§ 7)
 - c) Erwerbsminderungsrente (§ 8)
 - d) Witwen-, Witwer- und Waisenrente (§ 9).
- (2) Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 4), dem maßgebenden Eckwert (§ 10 Abs. 2) und dem Verhältnis des ruhegeldfähigen Entgelts zu der maßge-

benden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (persönlicher Vomhundertsatz).

- (3) Auf diese Versorgungsleistungen besteht ein Rechtsanspruch.

...

§ 5

Ruhegeldfähiges Entgelt

- (1) Als ruhegeldfähiges Entgelt gilt der monatliche Durchschnitt der Bruttobezüge, die der Mitarbeiter gemäß Anstellungsvertrag von der Bank in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden (§ 13) regelmäßig bezogen hat. Bei den Bruttobezügen werden die tarifvertraglich bzw. vertraglich fixierten Monatsgrundgehälter berücksichtigt.

Das maximal ruhegeldfähige Entgelt ist auf die gemäß § 10 Abs. 2 Satz 3 maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.

...

- (3) Bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Entgelts bleiben weitere Vergütungsbestandteile, bspw. übertarifliche und sonstige nicht ruhegeldfähige Zulagen, Überstunden- und Mehrarbeitsvergütungen, Erfolgsbeteiligungen, über zwölfmal hinausgezahlte Monatsbezüge, die tarifliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Teuerungszulagen, Jubiläumsgaben, Weihnachtsgeld, Erholungsbeihilfen, Jahresabschlußgratifikationen, sonstige Sachbezüge, geldwerte Vorteile aller Art, pauschalierte Aufwandsvergütungen sowie sonstige außerordentliche bzw. vergleichbare Zuwendungen unberücksichtigt.

...

§ 10

Höhe der Alters-, vorgezogenen Alters- und der Erwerbsminderungsrente

- (1) Die monatliche Altersrente, vorgezogene Altersrente bzw. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente berechnet sich aus
- a) dem Steigerungsbetrag (Eckwert),
 - b) dem Verhältnis des ruhegeldfähigen Entgelts zu der maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze

in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland (persönlicher Vomhundertsatz) und

- c) der Anzahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre gemäß § 4.
- (2) Der Steigerungsbetrag (Eckwert) beträgt für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr EUR 22,50

Bei einem mit der maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze identischen ruhegeldfähigen Entgelt beträgt der persönliche Vomhundertsatz 1, bei einem hiervon abweichenden ruhegeldfähigen Entgelt vermindert sich der persönliche Vomhundertsatz entsprechend.

Als maßgebende Beitragsbemessungsgrenze gilt der Durchschnitt der Beitragsbemessungsgrenze in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor dem vorzeitigen Ausscheiden.

...

§ 23

Schlußbestimmungen und Inkrafttreten

...

- (2) Das Rechtsverhältnis zu ehemaligen Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Versorgungsplans bereits Renten beziehen bzw. zu versorgungsberechtigten Mitarbeitern oder ehemaligen Mitarbeitern, die vor dem 01.07.1994 in die Dienste der Bank eingetreten sind, wird von diesem Versorgungsplan nicht berührt.

...

VERSORGUNGSPLAN B: Zusatzversorgung

§ 1

Kreis der Versorgungsberechtigten

Alle Mitarbeiter, die

- nach Maßgabe des Versorgungsplanes A versorgungsberechtigt sind und
- deren Brutto-Jahresgesamtbezüge gemäß § 3 Abs. (2) in mindestens zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren während der anrechnungsfähigen Dienstzeit die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik

Deutschland übersteigen oder

deren Brutto-Jahresgesamtbezüge gemäß § 3 Abs. 2 im Kalenderjahr des Beginns des Arbeitsverhältnisses die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland um mindestens 10 % übersteigen

werden in diesen Versorgungsplan B aufgenommen und erhalten ab dem Kalenderjahr der Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen zusätzliche Versorgungsleistungen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Versorgungsplanes B.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht in jedem Monat des betreffenden Kalenderjahres bestanden, werden die im Kalenderjahr tatsächlich bezogenen Brutto-Jahresgesamtbezüge zeitanteilig auf ein volles Kalenderjahr hochgerechnet.

§ 2

Allgemeine Bestimmungen

Hinsichtlich den zu gewährenden Versorgungsleistungen, den allgemeinen und besonderen Leistungsvoraussetzungen sowie den sonstigen Rahmenbedingungen finden die Bestimmungen der §§ 2 bis 4, 6 bis 9, 11, 13 bis 22 des Versorgungsplanes A auf diesen Versorgungsplan B sinngemäß Anwendung.

§ 3

Rentenfähiges Entgelt

- (1) Als rentenfähiges Entgelt gilt der Teil der Brutto-Jahresgesamtbezüge, der die im jeweiligen Kalenderjahr gültige Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt.

Als Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt das 12fache der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, die im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend ist.

- (2) Als Brutto-Jahresgesamtbezüge gelten die Summe der im Kalenderjahr bezogenen Monatsgrundgehälter (13 mal) und der monatlichen Zulagen zzgl. variablen Vergütung, der Gehaltsumwandlungsbeträge für Direktversicherungen, Deferred Compensation, Pensionskasse, BVV, u. a., sofern diese Umwandlungen aus dem Monatsgrundgehalt, 13. Monatsgrundgehalt oder der variablen Vergütung resultieren

sowie des von der I nach objektiven Maßstäben ermittelten geldwerten Vorteils aus der Zurverfügungstellung eines Firmen-/Dienstwagens.

Bei der Ermittlung der Brutto-Jahresgesamtbezüge bleiben alle weiteren Vergütungsbestandteile unberücksichtigt.

Die Brutto-Jahresgesamtbezüge im Sinne dieses Versorgungsplans B sind auf einen Betrag in Höhe von EUR 200.000,-- begrenzt.

- (3) Das rentenfähige Entgelt wird jeweils für das betreffende Kalenderjahr ermittelt. Hat ein Mitarbeiter in einem Kalenderjahr nicht für jeden Monat ein Grundgehalt bezogen, ist die nach Absatz 1 maßgebende Beitragsbemessungsgrenze und der in Absatz 1 geregelte Höchstbetrag der Brutto-Jahresgesamtbezüge um jeweils 1/12-tel für jeden Monat ohne Bezug des Grundgehaltes zu kürzen.

§ 4

Höhe der Alters-, vorgezogenen Alters- und der Erwerbsminderungsrente

- (1) Die monatliche Altersrente, vorgezogene Altersrente bzw. Erwerbsminderungsrente ergibt sich aus der Summe der ab Aufnahme in diesen Versorgungsplan B erworbenen Rentenbausteine.
- (2) Die Höhe eines Rentenbausteins ergibt sich aus
 - a) dem Versorgungsbeitrag und
 - b) dem Verrentungsfaktor zum jeweiligen Versorgungsalter gemäß der Verrentungstabelle im Anhang.
- (3) Der Versorgungsbeitrag beträgt 13 % des rentenfähigen Entgelts.
- (4) Der Versorgungsbeitrag ergibt durch Multiplikation mit dem zum jeweiligen Versorgungsalter maßgebenden Verrentungsfaktor gemäß der in der Anlage enthaltenen Verrentungstabelle den Rentenbaustein für die monatliche Altersrente, vorgezogene Altersrente, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente.

Das Versorgungsalter ergibt sich aus der Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr des Mitarbeiters.

...

§ 5

Schlußbestimmungen und Inkrafttreten

...

- (2) Das Rechtsverhältnis zu ehemaligen Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Versorgungsplans bereits Renten beziehen bzw. zu versorgungsberechtigten Mitarbeitern oder ehemaligen Mitarbeitern, die vor dem 01.07.1994 in die Dienste der Bank eingetreten sind, wird von diesem Versorgungsplan nicht berührt.“

Der Kläger erhielt zunächst ein monatliches Grundgehalt, ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsgehalts und eine Abschlussgratifikation. Auf die Abschlussgratifikation wurde seit April 1996 eine monatliche Vorauszahlung iHv. zunächst 625,00 DM geleistet. Sowohl das Weihnachtsgeld als auch die Abschlussgratifikation hatte die Beklagte zu keinem Zeitpunkt als rentenfähig erklärt.

5

Im Jahr 2000 führte die Beklagte unter Beteiligung des Betriebsrats eine Gehaltsstrukturreform durch. Die bisherige Abschlussgratifikation wurde letztmalig zum Ende des Geschäftsjahres 1999/2000 im Monat März 2000 ausgezahlt. Ab dem 1. April 2000 gewährte die Beklagte eine monatliche Zulage. Statt des bisherigen Weihnachtsgeldes iHv. 50 vH des Festgehalts leistete sie ein volles 13. Monatsgehalt. Mit Schreiben vom 13. März 2000 informierte die Beklagte den Kläger darüber, dass sich sein monatliches Bruttogehalt gemäß ihrem neuen Vergütungssystem im Jahr 2000 wie folgt zusammensetze:

6

„Monatliches Grundgehalt (rückwirkend ab <u>1. Januar 2000</u>)	Monatliche Zulage (<u>ab 1. April 2000</u>)	Monatliches Fixgehalt (<u>ab 1. April 2000</u>)
DM 8.700,00	DM 1.372,00	DM 10.072,00

...

Sofern Ihnen Leistungen entsprechend der Versorgungsordnung 1979 zugesagt wurden, ist die Abschlußgratifikation und die monatliche Zulage nicht betriebsrentenfähig.

...“

Das monatliche Grundgehalt betrug zuvor (seit dem 1. Januar 1999) 8.250,00 DM. Im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger jährlich über eine Neufestsetzung von Grundgehalt und Zulage informiert. Die Schreiben beinhalteten stets den Hinweis, dass die monatliche Zulage - bei Zusage von Leistungen entsprechend der VO 1979 - nicht betriebsrentenfähig sei. 7

Im Geschäftsjahr 2001/2002 wurde eine Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer variablen Erfolgsvergütung geschlossen. Diese wurde dem Kläger ab dem Monat März 2002 in unterschiedlicher Höhe ausgezahlt. 8

Mit Schreiben vom 20. März 2013 teilte die Beklagte dem Kläger mit, ihm stehe bei Rentenbeginn zum 1. September 2026 eine monatliche Altersrente iHv. 897,91 Euro brutto sowie für die ersten sechs Monate nach seinem Ausscheiden ein erhöhtes Ruhegeld iHv. 4.268,42 Euro brutto zu. Zum Zeitpunkt seines Ausscheidens zum 30. April 2013 betragen das Grundgehalt 5.805,00 Euro brutto und die monatliche Zulage 890,00 Euro brutto. 9

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die GBV 1994 gelte für ihn ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens. Bei Geltung der GBV 1994 erhalte er - ohne Kürzung für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses - eine monatliche Betriebsrente iHv. 2.123,62 Euro. Die Herausnahme von Arbeitnehmern aus dem Anwendungsbereich der GBV 1994, die vor dem Inkrafttreten am 1. Juli 1994 in das Unternehmen der Beklagten eingetreten sind, stehe mit dem Sinn und Zweck der VO 1979, wonach „Leistungen aufgrund der bisherigen Versorgungsordnung nicht unterschritten“ werden dürften, nicht in Einklang. Damit habe die Beklagte zum Ausdruck gebracht, dass das sog. Günstigkeitsprinzip gelten solle. 10

Zudem verstoße der Ausschluss dieser Arbeitnehmergruppe aus dem Anwendungsbereich der GBV 1994 gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Arbeitnehmer, deren Festvergütung zumindest zeitweise oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gelegen hätte, stünden sich nach der GBV 1994 dann deutlich besser, wenn am Ende der Beschäftigungszeit das Gehalt nicht mehr oder nur noch knapp oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liege. Ein sachlicher Grund für eine Differenzierung sei nicht gegeben. Das Interesse der Beklagten 11

an einer besseren Kalkulierbarkeit der betrieblichen Altersversorgung sei auch dann gewahrt, wenn die bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer im Sinne einer Günstigkeitsregelung nicht generell von der GBV 1994 ausgeschlossen worden wären. Das sog. Stichtagsprinzip rechtfertige die Ungleichbehandlung nicht. Spätestens mit Einführung der Gehaltsstrukturreform habe die Beklagte allen Arbeitnehmern Zugang zur GBV 1994 verschaffen müssen, um eine dauerhafte Schlechterstellung der bereits vor dem 1. Juli 1994 beschäftigten Arbeitnehmer zu verhindern.

Selbst wenn die VO 1979 Anwendung fände, wäre die monatliche Zulage als rentenfähiges Einkommen zu berücksichtigen. Bei dieser handele es sich nicht um eine „echte“ Zulage, sondern um einen nicht disponiblen Bestandteil seines Festgehalts, der vom Sinn und Zweck der VO 1979 nicht ausgenommen sei. Andernfalls stünden sich Arbeitnehmer mit einem höheren Grundgehalt besser als mit einem Festgehalt, das sich aus Grundgehalt und Zulage zusammensetze. Zudem sei Ziel der VO 1979 gewesen, eine Nettoversorgung iHv. mindestens 90 vH zu gewährleisten. Dies könne durch Einbeziehung der weiteren Gehaltsbestandteile bei Berechnung der Betriebsrente erreicht werden. Schließlich habe der Betriebsrat der Gehaltsstrukturänderung 2000 ausweislich eines Protokolls zur Betriebsversammlung vom 21. Mai 2007 nur unter der Prämisse zugestimmt, dass die Werthaltigkeit der VO 1979 erhalten bliebe.

Die Beklagte habe zudem durch das Verschieben von Gehaltserhöhungen in die Zulage und in die variable Vergütung in unzulässiger Weise unter Verstoß gegen das Gebot von Treu und Glauben in seine Rechte eingegriffen.

Schließlich stehe ihm ein erhöhtes Ruhegeld nach der VO 1979 zu. Eine zeitratierliche Kürzung sei nicht sachgerecht.

Der Kläger hat beantragt 15

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab März 2027 eine betriebliche Altersrente iHv. monatlich 2.123,62 Euro zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes, von September 2026 bis Februar 2027, Versorgungsbezüge iHv. monatlich 6.695,00 Euro zu zah-

len.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht für den Kläger zugelassenen Revision verfolgt er die vollständige Klagestattgabe. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 17

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Die Klage ist - soweit der Anspruch in die Revision gelangt ist - unbegründet. 18

I. Die Klage ist zulässig. 19

1. Die Anträge bedürfen der Auslegung. 20

Der Kläger begehrt mit dem Antrag zu 1. die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ eine Versorgung nach der GBV 1994, hilfsweise nach der VO 1979 unter Einbeziehung einer monatlichen Zulage, eines 13. Monatsgehalts und einer Erfolgsbeteiligung zu zahlen. Gegen diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts bezüglich des Haupt- und Hilfsverhältnisses der Streitgegenstände hat der Kläger keine Einwände erhoben. 21

Entsprechendes gilt für den Klageantrag zu 2. Hiermit begehrt der Kläger die Feststellung, dass ihm - unabhängig von dem im Antrag genannten Zeitraum - in den ersten sechs Monaten seines Ruhestandes ein Anspruch auf Ruhegeld nach Abschnitt VI Abs. 5 VO 1979 - ohne zeitratierliche Kürzung - zusteht. 22

In diesem Sinne ist auch der Tenor des Landesarbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil - wie die Entscheidungsgründe zeigen - zu verstehen. 23

2. Mit diesem Inhalt sind die Klageanträge zulässig. 24

a) Die Anträge sind auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. 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 sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 22, BAGE 144, 160*). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten iRd. Antrags zu 1. darüber, ob die Beklagte dem Kläger eine Versorgung nach den Regelungen der GBV 1994 schuldet, sowie hilfsweise darüber, wie die VO 1979 auszulegen ist. Auch der Antrag zu 2. betrifft den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten. 25

b) Die Feststellungsanträge weisen auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf. Die Beklagte bestreitet, dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsleistungen nach der GBV 1994 zu schulden. Soweit sich der Kläger (hilfsweise) auf die VO 1979 stützt, ist zwar nicht deren Anwendbarkeit, aber deren Auslegung zwischen den Parteien streitig. 26

Unerheblich ist, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Der Vorrang der Leistungsklage greift vorliegend schon deshalb nicht ein, weil die Betriebsrente noch nicht zur Zahlung fällig ist (*vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 23, BAGE 144, 160; 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 20, BAGE 141, 259*). 27

Eine mögliche Änderung der Sachlage - wie ein Eingriff in die Anwartschaften des Klägers - nach Abschluss des Rechtsstreits steht dem Feststellungsinteresse nicht entgegen. Soweit sich in der Zukunft die für die Versorgungsverpflichtung der Beklagten maßgeblichen tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse ändern sollten, entfielen die Rechtskraftwirkung des Feststellungsausspruchs (*vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 24, BAGE 144, 160; 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 18, BAGE 138, 332*).

II. Die Klage ist - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist - unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass dem Kläger ab dem 7. Monat seines regulären Ruhestandes keine über 897,91 Euro brutto hinausgehende monatliche Altersrente zusteht. Der Anspruch des Klägers folgt aus der VO 1979 ohne Einbeziehung der monatlichen Zulage, des 13. Monatsgehalts und der variablen Erfolgsvergütung. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zutreffend angenommen, dass das erhöhte Ruhegeld, das die Beklagte dem Kläger nach Abschnitt VI Abs. 5 VO 1979 für die ersten sechs Monate seines Ruhestandes gewährt, zeitratierlich nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zu kürzen ist.

1. Dem Kläger steht ab dem 7. Monat seines regulären Ruhestandes eine Altersrente lediglich nach der VO 1979 zu. Ein Anspruch auf eine Altersrente aus der GBV 1994 ist nicht gegeben.

a) Es kann dahinstehen, ob § 6 Versorgungsplan A GBV 1994 - wie der Wortlaut nahelegt - einen Anspruch auf die Altersrente ab dem Ende des Monats, in welchem der Arbeitnehmer sein 65. Lebensjahr vollendet, gewährt oder ob die Bestimmung eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt (*vgl. ausführlich BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 50, BAGE 141, 259*). In letzterem Fall bestünde ein Anspruch des 1961 geborenen Klägers erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres plus 18 Monate (*vgl. §§ 35, 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI*). Der Kläger hat aber unter keinen Umständen Rechte aus der GBV 1994, da er nicht unter ihren Anwendungsbereich fällt.

b) Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Altersrente aus der GBV 1994. 32

aa) Der Kläger fällt nicht unter den Anwendungsbereich der GBV 1994, weil nach § 1 Abs. 1 Versorgungsplan A iVm. § 1 Versorgungsplan B nur ab dem 1. Juli 1994 eingetretene Arbeitnehmer erfasst sind. Der Kläger ist bereits am 1. Juni 1990 bei der Beklagten eingetreten. 33

Das widerspricht - entgegen der Ansicht des Klägers - nicht dem Sinn und Zweck der VO 1979, wonach „Leistungen aufgrund der bisherigen Versorgungsordnung nicht unterschritten“ werden dürften. Die Regelung in Abschnitt XVIII Abs. 1 VO 1979 bezieht sich ausschließlich auf die Situation der Ablösung bislang geltender Versorgungsordnungen durch die VO 1979. Aus Abschnitt XVIII Abs. 1 VO 1979 ergibt sich nicht, dass das sog. Günstigkeitsprinzip auch sonst gelten solle. 34

bb) Die Herausnahme des Klägers aus dem Anwendungsbereich der GBV 1994 ist nicht rechtsunwirksam. 35

(1) Sie verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 36

(a) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (*vgl. BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 37 mwN*). Erfolgt die Gruppenbildung durch eine Stichtagsregelung, muss auch diese mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar sein. Dabei kommt den Betriebsparteien sowohl bei der Gruppenbildung als auch bei der Bestimmung des darauf bezogenen Stichtags ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Sie dürfen bei ihrer 37

Normsetzung typisieren, pauschalieren und generalisieren. Bei der Ordnung von Massenerscheinungen muss nicht für die Gleichbehandlung aller denkbaren Einzelfälle Sorge getragen werden. Die damit verbundenen unvermeidlichen Härten sind hinzunehmen, wenn sie lediglich eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen, der Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht sehr intensiv ist und sie nur unter Schwierigkeiten vermeidbar wären (vgl. BAG 18. Februar 2014 - 3 AZR 770/12 - Rn. 29 ff.; 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - Rn. 31, BAGE 125, 11). Härten sind zu dulden, sofern sich die Wahl des Stichtags am Regelungszweck und dem gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (vgl. BAG 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09 - Rn. 16).

Stichtagsregelungen, die auf wirtschaftlichen Erwägungen beruhen, stellen einen hinreichenden Sachgrund für eine unterschiedliche Behandlung dar (BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 414/12 - Rn. 104). 38

(b) Die durch die Stichtagsregelung jeweils in § 1 der Versorgungspläne A und B der GBV 1994 bewirkte Ungleichbehandlung ist hiernach wegen des mit ihr verfolgten Zwecks sachlich gerechtfertigt und damit mit § 75 Abs. 1 BetrVG vereinbar. 39

(aa) Zweck der Schließung der VO 1979 für Neueintritte und der Vereinbarung eines neuen Versorgungswerks für ab dem 1. Juli 1994 neu in das Unternehmen eintretende Arbeitnehmer war eine Verringerung des Gesamtaufwandes der betrieblichen Altersversorgung. Außerdem sollte der Versorgungsumfang besser kalkuliert und gesteuert werden können. Das ergibt sich aus dem Schreiben der Beklagten vom 8. April 1994, nach dem der betriebliche Gesamtaufwand zu hoch sei. Dies folgt zudem aus der GBV 1994, in der der Bruttojahresgesamtbezug auf 200.000,00 Euro begrenzt (§ 3 Abs. 2 Versorgungsplan B GBV 1994) und die Grundversorgung nach dem Versorgungsplan A geringer als nach der VO 1979 ist. 40

Auch für Arbeitnehmer, deren Gehalt am Ende des Arbeitsverhältnisses (deutlich) über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, sind die Regelungen der VO 1979 günstiger. Das wirkt sich umso positiver aus, je mehr das rentenfähige Gehalt die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Dies gilt insbesondere, wenn die Gehaltssteigerungen am Ende des Arbeitsverhältnisses eintreten, da die Rentenbausteine der GBV 1994 mit zunehmendem Versorgungsalter sinken. Dann erfolgen am Ende des Arbeitsverhältnisses nach der GBV 1994 auch bei einem hohen betriebsrentenfähigen Entgelt keine signifikanten Zuwächse mehr. Demgegenüber ist die VO 1979 endgehaltsbezogen ausgestaltet. 41

Im Vergleich zu der endgehaltsbezogenen VO 1979 können die Kosten der betrieblichen Altersversorgung durch das eingeführte Eckwert- und Bausteinsystem der GBV 1994 besser kalkuliert werden. 42

(bb) Die Betriebsrente ist zwar nach der GBV 1994 im Vergleich zur VO 1979 bei Arbeitnehmern, deren Festvergütung - wie beim Kläger - zumindest zeitweise oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, am Ende des Arbeitsverhältnisses das Gehalt aber nicht mehr oder nur noch knapp oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt, höher. Dies folgt daraus, dass nach der VO 1979 als endgehaltsbezogenes Vergütungssystem nur für den Teil des rentenfähigen Arbeitsverdienstes, der im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs die gültige Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, die Prozentsätze verdreifacht werden (*Abschnitt VI Abs. 2 VO 1979*). Nach der GBV 1994 erfolgt die Berechnung des Ruhegeldes für Entgelt über der Beitragsbemessungsgrenze hingegen nach einem Bausteinsystem. Zudem zählen nach § 3 des Versorgungsplans B der GBV 1994 auch das 13. Monatsgehalt und die monatlichen Zulagen zum rentenfähigen Entgelt, wohingegen dies nach Abschnitt X VO 1979 ausschließlich auf das feste monatliche Grundgehalt und die von der Beklagten für rentenfähig erklärten Zulagen zutrifft. 43

(cc) Dennoch ist die Stichtagsregelung aufgrund der bezweckten Kostenreduzierung und besseren Kalkulierbarkeit nicht zu beanstanden. Es ist nicht erforderlich, dass die GBV 1994 in sämtlichen Konstellationen - zB auch in atypischen Einzelfällen - im Vergleich zur VO 1979 zu geringeren Kosten führt. Dies 44

ist praktisch nur schwer durchführbar und widerspräche der Einschätzungsprärogative der Betriebsparteien. Entscheidend ist, dass eine Kostenreduzierung insgesamt erfolgt. Dass dies der Fall ist, stellt auch der Kläger nicht in Abrede. Daher waren die Betriebsparteien nicht verpflichtet, sämtlichen am 30. Juni 1994 bereits im Unternehmen befindlichen Arbeitnehmern ein Wahlrecht einzuräumen, ob sie im Versorgungssystem nach der VO 1979 verbleiben oder in das der GBV 1994 wechseln möchten.

Entgegen der Behauptung des Klägers sind auch nicht alle Arbeitnehmer, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag und die eine Zulage erhielten, aus dem Anwendungsbereich der GBV 1994 ausgeschlossen worden. Ausgenommen wurden Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 1994 bereits bei der Beklagten beschäftigt waren. Dass es sich insoweit zu einem erheblichen Teil um Arbeitnehmer handelte, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag und die eine Zulage erhielten, ist nicht erkennbar. Zudem kämen ohnehin nur Arbeitnehmer in Betracht, die nach der VO 1979 eine schlechtere betriebliche Altersversorgung erhalten als ihnen nach der GBV 1994 zustünde. Entsprechenden Sachvortrag hat der Kläger nicht gehalten. 45

(dd) Der gewählte Stichtagszeitpunkt (1. Juli 1994) ist nicht zu beanstanden. Er orientiert sich an dem Inkrafttreten der GBV 1994. 46

(2) Entgegen der Ansicht des Klägers folgt auch aus dem Urteil des Senats vom 19. Juli 2016 (- 3 AZR 134/15 - BAGE 155, 326) nichts anderes. Es fehlt an einer Vergleichbarkeit mit der vorliegenden Fallkonstellation. 47

Die Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung enthielt in jenem Fall - im Gegensatz zur GBV 1994 - keine den dortigen Kläger ausschließende Stichtagsregelung. Vielmehr fiel dieser grundsätzlich unter die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung, war aber wegen einer bereits bestehenden einzelvertraglichen Zusage vom Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. 48

- (3) Es liegt auch kein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip vor, denn die Regelungen der GBV 1994 entfalten für den Kläger von vornherein keine unmittelbare und zwingende Wirkung, da er nicht in ihren Geltungsbereich fällt (vgl. BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 134/15 - Rn. 26, BAGE 155, 326). 49
- (4) Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch vor dem Hintergrund der Einführung der Gehaltsstrukturreform ab dem Jahr 2000 nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn er hat - wie vom Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt - keine Tatsachen für eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung vorgetragen. 50
- c) Das Landesarbeitsgericht hat zudem zutreffend angenommen, dass ein Anspruch des Klägers auf die erhöhte Betriebsrentenzahlung ab dem 7. Monat seines Ruhestandes auch nicht aus der VO 1979 folgt. Die Beklagte hat das rentenfähige Einkommen zutreffend berechnet und zu Recht die monatliche Zulage, das 13. Monatsgehalt und die variable Erfolgsbeteiligung davon ausgenommen. 51
- aa) Es kann dahinstehen, wie Abschnitt III VO 1979, der die Altersrente regelt, zu verstehen ist. Wie oben ausgeführt, begehrt der Kläger mit dem Antrag zu 1. - hilfsweise - die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ eine Betriebsrente nach der VO 1979 unter Einbeziehung der monatlichen Zulagen, des 13. Monatsgehalts und der Erfolgsbeteiligung zu zahlen. Welche Altersgrenze insoweit nach Abschnitt III Abs. 3 VO 1979 maßgeblich ist, nämlich die Vollendung des 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze oder aufgrund einer dynamischen Verweisung die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, ist nicht Streitgegenstand. 52
- bb) Die monatliche Zulage zählt nicht zum rentenfähigen Entgelt iSv. Abschnitt X Abs. 1 VO 1979. Die Regelung ist wirksam. Sonstige Rechtsgründe, die monatliche Zulage als betriebsrentenfähiges Einkommen zu behandeln, liegen nicht vor. 53

(1) Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB. 54

(a) Die monatliche Zulage ist nicht Bestandteil des betriebsrentenfähigen Einkommens iSd. VO 1979. 55

(aa) Nach Abschnitt VI Abs. 1 VO 1979 beträgt die Altersrente 0,7 vH des rentenfähigen Arbeitsverdienstes (*Abschnitt X*) für jedes abgeleistete rentenfähige Dienstjahr (*Abschnitt IX Abs. 1*), höchstens jedoch 21 vH des rentenfähigen Arbeitsverdienstes. Für den Teil des rentenfähigen Arbeitsverdienstes, der die im Feststellungszeitpunkt gültige Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter übersteigt, werden die Prozentsätze verdreifacht. Nach Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 ist das feste monatliche Grundgehalt rentenfähig zuzüglich der von der Bank für rentenfähig erklärten Zulagen zum Feststellungszeitpunkt. 56

(bb) Bei der monatlichen Zulage handelt es sich nicht um rentenfähiges Einkommen. Das ergibt die Auslegung von Abschnitt X Abs. 1 VO 1979. 57

Nach dessen eindeutigem Wortlaut sind nur das feste monatliche Grundgehalt und die für rentenfähig erklärten Zulagen einzubeziehen. Die monatliche Zulage gehört weder zum festen monatlichen Grundgehalt noch hat die Beklagte diese für rentenfähig erklärt. Etwas anderes folgt - entgegen der Auffassung des Klägers - auch nicht aus dem Sinn und Zweck der VO 1979. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die Beklagte zwischen verschiedenen Arten von Zulagen differenzieren wollte. Die VO 1979 begrenzt die Berechnung des Ruhegeldes klar auf den rentenfähigen Arbeitsverdienst, der nach Abschnitt X grundsätzlich nur das feste monatliche Grundgehalt umfasst. Hinzu kommen ausschließlich für rentenfähig erklärte Zulagen. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitgeberin nur solche Zulagen ausnehmen wollte, die variabel oder an eine vorübergehende Funktion gekoppelt sind. 58

Soweit der Kläger gemeint hat, die Beklagte habe eine Nettoversorgung von 90 vH zugesagt, ergibt sich das nicht aus den Regelungen der VO 1979, insbesondere nicht aus der Begrenzung auf das Grundgehalt als rentenfähiges 59

Entgelt und aus der Gesamtbegrenzung der Altersrente auf 21 vH des rentenfähigen Entgelts, soweit die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten sind.

(b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 nicht nach § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB unwirksam ist. 60

(aa) Die §§ 305 ff. BGB finden vorliegend auf die VO 1979 als Gesamtzusage Anwendung (vgl. zur Anwendung der §§ 305 ff. BGB auf Gesamtzusagen BAG 14. Februar 2012 - 3 AZR 109/10 - Rn. 15). Die für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Maßstäbe sind zeitlich anwendbar, obwohl die Zusage aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 stammt (Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB; vgl. dazu BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 297/15 - Rn. 18, BAGE 158, 154). 61

(bb) Die VO 1979 steht hiermit im Einklang. 62

Die Regelung in Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 verstößt nicht gegen das Transparenzgebot. Sie ist klar und verständlich. Aus ihr ergibt sich zweifelsfrei, dass nur das feste monatliche Grundgehalt rentenfähig ist und Zulagen nur dann Berücksichtigung finden, wenn die Beklagte diese für rentenfähig erklärt hat. 63

Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 benachteiligt den Kläger auch nicht unangemessen iSd. § 307 Abs. 1 BGB. Das gilt auch, wenn man davon ausgeht, dass einer Inhaltskontrolle nicht schon § 307 Abs. 3 BGB entgegensteht, wonach nur von Rechtsvorschriften abweichende Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vollständig kontrollfähig sind. Es ist zulässig, im Rahmen der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung nur an bestimmte Entgeltbestandteile anzuknüpfen. Die Beklagte sagt in Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 ein bestimmtes Versorgungsniveau zu. Die Höhe dieser Versorgung kann sie frei bestimmen, da es sich um eine freiwillige Leistung handelt. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, alle Entgeltkomponenten in die Berechnung der Versorgungsbezüge einzubeziehen (BAG 19. Juli 2016 - 3 AZR 141/15 - Rn. 25). Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber sich vorbehält, zwar weite- 64

re Erhöhungen des Arbeitsentgelts vorzunehmen, daran aber keine Folgerungen für die Betriebsrente knüpfen zu wollen. Denn auch darin liegt eine Festlegung des Versorgungsniveaus, die sich der Arbeitgeber vorbehalten kann. Das liegt im Interesse der Arbeitnehmer, weil der Arbeitgeber gänzlich von Entgelt-erhöhungen absehen könnte.

(2) Die monatliche Zulage ist auch nicht aus anderen Rechtsgründen als betriebsrentenfähig zu behandeln. 65

(a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass keine Pflicht der Beklagten nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz besteht, die dem Kläger gewährte monatliche Zulage in das versorgungsfähige Einkommen einzubeziehen. 66

(aa) Seine Behauptung, die Beklagte habe bei anderen unter die VO 1979 fallenden Arbeitnehmern vergleichbare Zulagen in das rentenfähige Einkommen einbezogen, hat der Kläger während des Berufungsverfahrens fallen gelassen. 67

(bb) Die Einbeziehung der Zulage als rentenfähiges Entgelt in der GBV 1994 - im Gegensatz zur VO 1979 - betrifft nicht den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist - wie bereits ausgeführt - nicht verletzt. 68

(b) Entgegen der Ansicht des Klägers entspricht die Entscheidung der Beklagten, anstelle einer Erhöhung des Festgehalts feste monatliche Zulagen zu gewähren, billigem Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB). 69

(aa) Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ergänzt, Sinn und Zweck der VO 1979 sei, eine betriebliche Altersversorgung orientiert am Festgehaltsniveau zu gewähren. Dem widerspreche es, ein monatlich festes Gehalt in Gestalt monatlicher Zulagen von der Rentenfähigkeit auszunehmen. Das gelte vor allem im Hinblick darauf, dass erst durch die Zulage die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wurde, sodass der besondere, in der VO 1979 festgelegte Versorgungsbedarf, der sich aus der Nichtberücksichtigung 70

dieses Entgeltbestandteils in der gesetzlichen Rentenversicherung ergebe, nicht einbezogen worden sei.

(bb) Die durch die Beklagte ab April 2000 vorgenommene Aufteilung des Gehalts in ein monatliches - betriebsrentenfähiges - Grundgehalt und eine monatliche feste Zulage, die nicht betriebsrentenfähig ist, ist wirksam. Die Beklagte hat das ihr nach der VO 1979 insoweit zukommende einseitige Leistungsbestimmungsrecht gemäß § 315 Abs. 1 BGB wirksam ausgeübt. 71

(aaa) Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Welche Umstände dies im Einzelnen sind, hängt auch von der Art der Leistungsbestimmung ab, die der Berechtigte zu treffen hat. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem die Ermessensentscheidung getroffen wird. Dem Bestimmungsberechtigten verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Die Leistungsbestimmung durch einen Teil ist für den anderen verbindlich, falls sie der Billigkeit entspricht (*BAG 13. Oktober 2016 - 3 AZR 445/15 - Rn. 29 mwN*). 72

(bbb) Die von der Beklagten im April 2000 eingeführte Zusammensetzung des monatlichen Entgelts aus einem festen Grundgehalt und einer monatlichen - festen - Zulage (zzgl. eines 13. Gehalts) verstößt danach nicht gegen § 315 Abs. 1 BGB. Sie hat zwar zur Folge, dass nur das Grundgehalt, nicht aber die feste Zulage - da nicht für betriebsrentenfähig erklärt - betriebsrentenfähig ist. Diese Entscheidung ist aber nicht unbillig. Sie ist in der Versorgungszusage angelegt und entspricht dem Recht des Arbeitgebers, das Versorgungsniveau - auch im Hinblick auf die Beitragsbemessungsgrenze - festzulegen. Bestimmungsfaktoren, die bei der Abwägung zu beachten wären, enthält die Versor- 73

gungszusage nicht. Es ist auch kein betriebsrentenfähiger Entgeltbestandteil durch eine nicht betriebsrentenfähige Zulage ersetzt worden.

Dem Interesse des Klägers ist dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass sich die Höhe des rentenfähigen Einkommens durch die neue Gehaltszusammensetzung nicht zu seinen Lasten verändert hat. Zudem ist das - betriebsrentenfähige - Grundgehalt im Zuge der Änderung der Gehaltsstruktur um etwa 5,5 vH von 8.250,00 DM auf 8.700,00 DM gestiegen.

74

Die Beklagte hat auch nicht in unbilliger Weise Zulagen gewährt, anstatt das Festgehalt zu erhöhen. Der Vomhundertsatz der Zulage ist im Verhältnis zum festen Gehalt über die Jahre nahezu gleich geblieben. Im Jahr 2000 betrug er 15,77 vH, im Jahr 2013 15,33 vH. Zudem ist das Grundgehalt in größerem Umfang angehoben worden als die Zulage. So ist das monatliche Grundgehalt in der Zeit vom 1. April 2000 bis zum 1. April 2013 um 30,50 vH, die monatliche Zulage im selben Zeitraum hingegen nur um 26,87 vH gestiegen. Damit wurde zugleich das Interesse des Klägers an einem Kaufkrafterhalt seines betriebsrentenfähigen Entgelts gewahrt.

75

(c) Es liegt auch kein Verstoß gegen Treu und Glauben iSv. § 242 BGB vor. Diese Bestimmung stellt keine weitergehenden Anforderungen als § 315 BGB.

76

(d) Entgegen der Auffassung des Klägers liegt keine Gesamtzusage der Beklagten vor, nach der die Werthaltigkeit der VO 1979 vor dem Hintergrund der Gehaltsstrukturänderung 2000 dadurch erhalten bleibt, dass nunmehr auch die feste Zulage in das rentenfähige Gehalt einzubeziehen ist. Anhaltspunkte für eine solche Zusage sind nicht ersichtlich. Ohnehin fand auch aufgrund der Entwicklung des Grundgehalts und der Zulagen - wie, nach dem Vortrag des Klägers, vom Betriebsrat bei den Verhandlungen zur Neugestaltung der Gehaltsstruktur im Jahre 2000 zur Voraussetzung seiner Zustimmung gemacht - eine Sicherung der Werthaltigkeit der Betriebsrenten statt.

77

- cc) Die variable Erfolgsvergütung ist - entgegen der Auffassung des Klägers - ebenfalls kein rentenfähiges Entgelt iSd. VO 1979. 78
- (1) Dies folgt nicht aus Abschnitt X Abs. 1 VO 1979. 79
- (2) Die Entscheidung der Beklagten, ab März 2002 gemeinsam mit dem Betriebsrat die variable Erfolgsvergütung einzuführen, die nach Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 ebenfalls nicht rentenfähig ist, verstößt nicht gegen § 315 Abs. 1 BGB. Da die variable Erfolgsvergütung offensichtlich kein festes Grundgehalt iSd. VO 1979 und auch kein im Übrigen feststehendes monatliches Festgehalt ist, scheidet die Betriebsrentenfähigkeit von vornherein aus. 80
- (3) Es liegt keine treuwidrige, gegen § 242 BGB verstoßende Verschiebung des rentenfähigen Grundgehalts in die variable Erfolgsvergütung vor. Soweit der Kläger ursprünglich der Meinung war, die variable Erfolgsvergütung sei „Nachfolger“ der Abschlussgratifikation, liegt in der Nichtberücksichtigung als rentenfähiges Entgelt kein treuwidriges Verhalten. Denn auch die Abschlussgratifikation gehörte nicht zum betriebsrentenfähigen Entgelt. Sofern die Erfolgsvergütung ein gänzlich neuer Gehaltsbestandteil war, war die Beklagte nicht verpflichtet, diese für rentenfähig zu erklären. 81
- dd) Schließlich ist auch das 13. Monatsgehalt nicht in das rentenfähige Einkommen einzubeziehen. 82
- Als jährliche Leistung stellt es kein festes monatliches Grundgehalt iSd. Abschnitt X Abs. 1 VO 1979 dar. Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Beklagte mit der Umwandlung des Weihnachtsgeldes in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts in ein volles 13. Monatsgehalt auch keine Vergütungsbestandteile in das nicht rentenfähige Entgelt verschoben. Wie sich aus der von den Parteien vorgetragenen Gehaltsentwicklung ergibt, erfolgte zu keiner Zeit - auch nicht im Zuge der Gehaltsstrukturreform - eine Kürzung des Grundgehalts. 83

2. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Beklagte berechtigt ist, das erhöhte Ruhegeld, das sie dem Kläger gemäß Abschnitt VI Abs. 5 VO 1979 während der ersten sechs Monate seines Ruhestandes gewährt, zeitratierlich zu kürzen (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). 84
- a) Nach Abschnitt VI Abs. 5 VO 1979 beträgt das monatliche Ruhegeld zunächst 100 vH des letzten festen Monatsgehalts, wenn der Betriebsangehörige vor seinem Ausscheiden eine anrechenbare Dienstzeit von mindestens zehn Jahren erbracht hat und zwar bei weniger als 20 Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von drei Monaten und bei mindestens 20 Jahren anrechenbarer Dienstzeit für die Dauer von sechs Monaten. Diese Dienstzeit hat der Kläger bereits zurückgelegt. Sie wäre also bei einem Ausscheiden mit der nach der VO 1979 zugrunde zu legenden Altersgrenze ebenfalls erreicht. 85
- b) Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines ungekürzten Ruhegeldes während der ersten sechs Monate seines Ruhestandes, weil er vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten ausgeschieden ist. 86
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass es sich bei dem erhöhten Ruhegeld um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt, die als solche den Bestimmungen des BetrAVG - und damit auch § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG - unterfällt. 87
- (1) Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis - Alter, Invalidität oder Tod - ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebighkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versor-

gung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen (vgl. BAG 25. Juni 2019 - 3 AZR 456/17 - Rn. 62 mwN).

(2) Danach gehört das erhöhte Ruhegeld zur betrieblichen Altersversorgung. 89

Die Zuwendung dient der Versorgung des Arbeitnehmers bei Eintritt in den Ruhestand und knüpft damit an den Versorgungsfall „Alter“ an. An dem Versorgungszweck ändert es nichts, dass die Versorgung nur zeitlich befristet gewährt wird. Selbst einmalige Kapitalzahlungen können Versorgungscharakter haben (vgl. BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 317/07 - Rn. 27 mwN, BAGE 128, 199). 90

Im Übrigen besteht kein Streit zwischen den Parteien, dass es sich bei dem erhöhten Ruhegeld um betriebliche Altersversorgung handelt. 91

bb) Der Kläger hat keinen Anspruch auf ungekürztes erhöhtes Ruhegeld nach der VO 1979. Die VO 1979 enthält für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens keine Regelung, sondern verweist in Abschnitt XIII VO 1979 auf die Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Damit scheidet ein Anspruch des Klägers auf die erhöhte Betriebsrente aus der VO 1979 aus. Ihm stehen lediglich die gesetzlichen Ansprüche zu. 92

cc) Nach dem Gesetz ist die Betriebsrentenanwartschaft des Klägers unverfallbar. Die seit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Juni 1990 erteilte Zusage hat am 1. Januar 2001 fünf Jahre bestanden, da der Kläger erst mit Ablauf des 30. April 2013 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Der im Jahr 1961 geborene Kläger hatte zu diesem Zeitpunkt auch bereits das 30. Lebensjahr vollendet (§ 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BetrAVG). Die gesetzlich unverfallbare Anwartschaft errechnet sich nach § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG zeitratierlich. Die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche auf ungekürzte Zahlung des erhöhten Ruhegeldes bestehen daher nicht. 93

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

94

Zwanziger

Wemheuer

Günther-Gräff

Wischnath

Xaver Aschenbrenner