
Datum: 07.12.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 930/04
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2004:1207.6SA930.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Oberhausen, 2 Ca 473/03
Schlagworte: Betriebliche Altersversorgung, Gesamtzusage, ablösende Betriebsvereinbarung
Normen: § 256 I ZPO; § 4 III TVG; § 2 I BetrAVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Eine Gesamtzusage über eine betriebliche Altersversorgung kann durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn die Geschäftsgrundlage der Gesamtzusage bei einer planwidrigen Überversorgung gestört ist. 2. Zu den Grundsätzen des Vertrauensschutzes, der Verhältnismäßigkeit und den sachlichen Gründen bei einer Anpassung.

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 26.03.2004 - 2 Ca 473/03 - teilweise abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers gemäß § 2 BV 1/99 auf den 04.01.1999 zu berechnen.

Im übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 19/20, die Beklagte zu 1/20.

Tatbestand:	1
Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die Feststellung, dass sich seine betriebliche Altersversorgung nach Richtlinien in der Fassung der Verfahrensregelung von 1989 richtet, während die Beklagte der Auffassung ist, dass für die betriebliche Altersversorgung des Klägers die Betriebsvereinbarung 1/99 insoweit maßgeblich ist.	2
Der am 16.04.1946 geborene Kläger ist seit dem 01.04.1961 bei der Beklagten beschäftigt.	3
Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern zunächst eine Beihilfe zur Altersversorgung aufgrund von Richtlinien, zuletzt in der Fassung der Verfahrensregelung 3/89 (im weiteren RL 1989) vom 18.12.1989.	4
Die RL 3/1989 enthielt unter anderem folgende Regelungen:	5
„§ 1	6
1.Die Werksmitglieder und ihre Hinterbliebenen erhalten nach	7
Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen eine Beihilfe zur Altersversorgung	8
§ 2	9
1.Voraussetzung für die Gewährung der Beihilfe ist, dass das	10
Werksmitglied	11
a)berufsunfähig im Sinne des § 1236 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung bzw. § 23 Abs. 2 des Angestelltenversicherungsgesetzes oder	12
b)erwerbsunfähig im Sinne des § 1247 Abs. 2 der Reichsversicherungsordnung bzw. des § 24 Abs. 2 des Angestelltenversicherungsgesetzes ist oder	13
c)Anspruch auf Altersruhegeld nach den Vorschriften des § 1248 Abs. 1) bis 3) der Reichsversicherungsordnung bzw. § 25 Abs. 1) bis 3) des Angestelltenversicherungsgesetzes, oder	14
d)das 65. Lebensjahr vollendet hat.	15
...	16
§ 3	17
Die Beihilfe wird auf der Grundlage der beihilfefähigen Dienstzeit und der beihilfefähigen Dienstbezüge berechnet. Das gilt uneingeschränkt auch für Beihilfen bei Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes nach § 2 Abs. (1) und Buchstabe c) dieser Richtlinie.	18
§ 4	19
Beihilfefähige Dienstzeit ist die Zeit, in der das Werksmitglied ohne Unterbrechung bei der Gesellschaft beschäftigt war. Unberücksichtigt bleibt die Zeit vor Vollendung des 20. Lebensjahres.	20
	21

§ 5	
1. Beihilfefähige Dienstbezüge sind das im Tarif festgelegte Grundgehalt ohne Zuschläge, das dem Werksmitglied im letzten Monat vor dem Ruhestand zugestanden hat.	22
2. Nicht beihilfefähig sind alle von der Gesellschaft freiwillig übernommenen Leistungen, insbesondere Beitragsanteile für Kranken-, Sozial-, Unfall- und Lebensversicherungen sowie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und außerhalb des Tarifs gewährte Leistungszulagen ..	23
§ 6	24
Beihilfe wird frühestens nach einer 10jährigen beihilfefähigen	25
Dienstzeit gewährt. Sie beträgt nach zehn Dienstjahren 35 % und	26
steigt mit jedem Dienstjahr.	27
bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 2 %	28
von da ab um 1 %	29
der beihilfefähigen Bezüge bis zum Höchstsatz von 75 %. Ein	30
Rest der beihilfefähigen Dienstzeit von mehr als 182 Tagen gilt als	31
vollendetes Dienstjahr.	32
§ 12	33
2. Erhält ein in den Ruhestand versetztes Werksmitglied außer der Beihilfe noch Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung, aus einer anderen Versorgungseinrichtung oder aus einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so darf das Gesamtmonatseinkommen aus den vorgenannten Einkommensquellen und der RWW-Beihilfe zusammengerechnet nicht höher sein als 85 % der beihilfefähigen Dienstbezüge.	34
...“	35
Im Übrigen wird auf die Verfahrensregelung 3/89 (Bl. 18 - 23 d. A.) Bezug genommen.	36
Am 30.12.1992 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung neue Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen an die Mitarbeiter, soweit diese nach dem 31.12.1992 das Arbeitsverhältnis begonnen hatten.	37
Nach dieser Regelung sollte die Höhe der Beihilfe nur noch vom beihilfefähigen Einkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. In der Richtlinie RL 1992 heißt es unter anderem wie folgt:	38
„§ 3 Berechnung des beihilfefähigen Einkommens	39
1. Für die tariflichen Mitarbeiter wird der Beihilfe- bzw.	40
Hinterbliebenengeldberechnung die letzte monatliche Grundvergütung einschließlich persönlicher Zulagen durch Vergütungssicherung gemäß § 17 Abs. 2 MTV sowie § 4 Abs. 6 des Rationalisierungsschutzabkommens und das Hausstandsgeld zugrunde gelegt.	41

2.Für alle nicht tariflich erfassten Mitarbeiter ist für die	42
Berechnung der Beihilfe bzw. der Hinterbliebenengeldberechnung die vertraglich festgesetzte Grundvergütung des letztens Monats vor Eintritt in den Ruhestand maßgebend.	43
3.Alle in Abs. 1 und 2 nicht erwähnten Vergütungsbestandteile sind nicht beihilfefähig.	44
...	45
§ 4Höhe der Beihilfe	46
1.Die Beihilfe beträgt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit für die Einkommensbestandteile unterhalb eines Zwölftels der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung 0,675 % und oberhalb dieses Betrages 1,9 % des letzten nach § 3 beihilfefähigen Einkommens (ab 20. Lebensjahr gemäß § 2 Abs. 1, letzter Satz).	47
Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 35 Jahren erfolgt keine weitere Steigerung.	48
2.Die zur Berechnung der Höhe der Beihilfe zugrundezulegenden Dienstjahre werden auf volle Dienstjahre aufgerundet, wenn das Arbeitsverhältnis im letzten Dienstjahr wenigstens 183 Kalendertage bestanden hat.	49
Bei der Berechnung der zehnjährigen Dienstzeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ist nicht aufzurunden.	50
...“	51
Arbeitnehmer wie der Kläger, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1993 begonnen hat, waren von dieser Neuregelung nicht betroffen.	52
Unter dem 04.01.1999 unterzeichnete der Betriebsratsvorsitzende - die Beschlussfassung durch den Betriebsrat erfolgte unter dem 24.02.1999 - die Betriebsvereinbarung 1/99 (im weiteren RL 1999) über die Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen an die Mitarbeiter der Beklagten. Nach dieser Betriebsvereinbarung sollten die Änderungen der RL 1992 nunmehr auch für die Mitarbeiter gelten, die unter den Geltungsbereich der RL 1989 fielen.	53
Die Betriebsvereinbarung RL 1999 sah vor, dass die Betriebsrente sich zukünftig aus zwei Teilen zusammensetzte, wobei der erste Teil den Besitzstand zum Änderungstichtag 31.03.1998 beinhaltete und der zweite Teil die Zuwächse für Dienstzeiten ab dem 01.04.1998. Darüber hinaus war eine Mindest- und Höchstbegrenzung für die Summe aus Teil 1 und 2 vorgesehen. Die Höchstbegrenzung betrug 115 % des Nettoactiveinkommens. Im Übrigen wird im Einzelnen auf die Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung vom 04.01.1999 (Bl. 39 - 41 d. A.) Bezug genommen.	54
Im April 1998 ebenso wie im Januar 1999 erhielt der Kläger eine Tarifvergütung in Höhe von 7.073,-- DM sowie zusätzlich ein Hausstandsgeld in Höhe von 130,-- DM (Bl. 208/209 d. A.).	55
Der Kläger hat geltend gemacht, dass durch die Betriebsvereinbarung 1/99 in unzulässiger Weise in seine Besitzstände und die laufende Betriebsrente eingegriffen werde, ohne dass ein Rechtfertigungsgrund dafür gegeben sei.	56
Der Kläger hat vorgetragen, dass die Feststellung des Besitzstandes unzulässigerweise auf den 31.03.1998 erfolgt sei und dadurch eine geringere betriebliche Zahlung zu erwarten sei,	57

da die Rente nach versicherungsmathematischen Gesichtspunkten berechnet werde, nicht jedoch das Gehalt. Die Feststellung des Besitzstandes nach der m/ntel-Regelung anstatt wie bisher im Unternehmen üblich durch Division der verdienten Betriebsrente durch das Bruttoeinkommen führe zu einer geringeren Quote. Bei der üblichen Berechnung habe sich ein Quotient in Höhe von 3.813,-- DM : 7.292,-- DM = 52,3587 % ergeben.

Die Reduzierung der Steigerung von bisher 1 % auf 0,675 % pro Dienstjahr, begrenzt auf 35 Dienstjahre, benachteilige ihn, weil er bereits 72 % erwirtschaftet habe. 58

Die Beklagte hat den Besitzstand auf 34,15 % errechnet und 2,7 % hinzugerechnet (4 x. 06,75 %). Bei Begrenzung des Nettoaktiveinkommens auf 115 % ergebe sich eine Schlechterstellung für ihn in Höhe von 909,04 DM entsprechend seiner Ausrechnung (Bl. 43 d. A.). 59

Eine planwidrige Überversorgung habe nicht vorgelegen, da bereits 1993 die Beklagte davon ausgegangen sei, dass eine Überversorgung vorliege. In Kenntnis dieses Sachverhaltes habe sie die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1993 begonnen hätte, von dieser Neuregelung ausgenommen. Aufgrund dessen könne die Beklagte im Jahre 1998 die Überversorgung nicht als Grund für eine Anpassung der Geschäftsgrundlage heranziehen. 60

Darüber hinaus sei er als rentennaher Jahrgang zu betrachten, so dass auch für ihn eine Härteregelung hätte getroffen werden müssen. 61

Sollte das Gericht zu der Auffassung gelangen, dass vorliegend ein ordnungsgemäßer Abbau einer Überversorgung erfolgt sei, sei auf die Hilfsanträge zurückzugreifen, die sich insbesondere mit der Feststellung des Besitzstandes durch die Beklagte beschäftigten. Da der Betriebsrat erst am 24.02.1999 die Betriebsvereinbarung beschlossen habe, könne sie auch erst mit diesem Termin Wirksamkeit entfalten. 62

Der Stichtag 31.03.1998 führe zu einer unzulässigen Rückwirkung, da die beabsichtigte Änderung im Betrieb nicht bekannt gemacht worden sei. 63

Der Kläger hat beantragt, 64

1.festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den 65

Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der Richtlinie vom 01.06.1976 in der Fassung der Verfahrensregelung 3/89 Stand 18.09.1989 zu leisten. 66

Hilfswise hat der Kläger weitere Feststellungsanträge gestellt. Wegen des Inhalts der Feststellungsanträge 2.1 bis 2.8 wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 26.03.2004 (Bl. 279 und 280 d. A.) Bezug genommen. 67

Die Beklagte hat beantragt, 68

den Klageantrag und die Hilfsanträge zurückzuweisen. 69

Sie hat vorgetragen, dass die RL 1989, die auf Vorgängerfassung von 1955, 1959, 1969 und 1971 zurückgehe, durch die Betriebsvereinbarung RL 1999 in rechtswirksamer Weise abgeändert worden sei. Diese Betriebsvereinbarung habe nunmehr unmittelbare und zwingende Wirkung auch für das Beschäftigungsverhältnis des Klägers. Unter Zugrundelegung der Besitzstandsregeln des Bundesarbeitsgerichts werde im Streitfall weder in die erdienten Teilanwartschaftsbeträge gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG eingegriffen noch 70

verringere sich die zeitanteilig erdiente Quote eines variablen Berechnungsfaktors. Es finde allenfalls ein Eingriff in die dienstzeitabhängigen Zuwächse statt. Dafür lägen sachliche Gründe vor.

In die erdiente Teilanwartschaft werde nicht eingegriffen, da das die Versorgungszusage nach RL 1989 praktisch den Betriebsrentenanspruch wie folgt berechne: 71

„Betriebsrente = 0,85 x versorgungsfähiges Gehalt - SVR“ 72

Unter exakter Berechnung gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG ergebe die quotierte Anwartschaft des Klägers bezogen auf den Neuordnungsstichtag 31.03.1998 einen Anwartschaftsbetrag in Höhe von DM 2.204,01 aus folgender Berechnung: 73

„aufr. Anw.= erreichbare Betriebsrente (65)x Unferf. Quote 74

= (0,85 x 7.073 - 3.034) x 74 % 75

= DM 2.978,39x 74 % 76

= DM 2.204,01“ 77

Die angegebenen 74 % ergäben sich dabei gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG als Anwartschaft aus folgender Formel: 78

Anwartschaft = $V \times m/n$ 79

Dabei seien entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die 444 zurückgelegten Monate zu den bis zum 16.04.2011 (65. Lebensjahr) erreichbaren 600 Monaten in Bezug gesetzt worden. Der sich daraus ergebenden Betrag von 2.204,01 DM der Teilrente I sei jedoch darüber hinaus aufgrund der RL 1999 mit DM 2.459,57 festgelegt worden. Dabei sei noch nicht berücksichtigt worden, dass das versorgungsfähige Gehalt in der Zeit zwischen dem Neuordnungsstichtag und der Pensionierung im Jahre 2011 noch ansteigen würde. Dieser zukünftige Anstieg des Gehaltes sollte nach dem Willen der Betriebspartner dynamisch sein. Man habe deshalb die über § 2 Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilrente I (DM 2.459,57) ins Verhältnis zum damals neu definierten versorgungsfähigen Arbeitsverdienst des Klägers (statt 7.073,-- DM jetzt DM 7.203,--) gesetzt, was einen Prozentsatz von 34,15 % ergeben habe. Als Teilrente II sei in der Betriebsvereinbarung vom 04.01.1999 vereinbart worden, dass die Dienstjahre der Zukunft mit den gleichen jährlichen Steigerungssätzen belegt werden sollten, wie sie auch den Neueintreten bei der Beklagten aus der Zeit seit dem 01.01.1993 zugute kommen sollten, also eine jährliche Steigerung von 0,675 % des versorgungsfähigen Gehaltes, insgesamt allerdings begrenzt auf maximal 35 Dienstjahre. 80

Es sei auch nicht richtig, wenn der Kläger behaupte, dass eine anderweitige übliche Regelung zu einer höheren Quotierung von 52,3587 % hätte führen müssen. 81

Der Kläger verkenne insgesamt, dass bei der Feststellung der ersten und zweiten Stufe die Anwartschaftszeiten festgestellt werden müssen unter Berücksichtigung der Formel 82

Anwartschaft = $V \times m/n$. 83

Es sei nicht richtig, dass die 100%ige Anwartschaft mit Erreichen der 35 Dienstjahre allein erfüllt sei. 84

85

Dabei sei als Neuordnungsstichtag der 31.03.1998 festgestellt worden. Es sei zulässig, den Neuordnungsstichtag auf das Datum zurückzulegen, zu dem die Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (ungefähr) begonnen hätten. Die internen Beratungen seien im Frühjahr 1998 aufgenommen worden. Insoweit handele es sich nicht um eine unzulässige Rückwirkung.

Ausgehend von den obigen Berechnungen ergebe sich, dass die erste und zweite Besitzstandsstufe nicht tangiert sei. Ein Eingriff habe allerdings auf der dritten Besitzstandsstufe stattgefunden. Tatsächlich erhalte der Kläger bei seiner Pensionierung im Jahre 2011 auf der Basis der RL 1999 eine Betriebsrente (aus der Sicht des Neuordnungsstichtages) in Höhe von 2.605,69 DM (= 7.203,-- DM x 36,175 %). Auf der Basis der RL 1989 hätte sich im Jahre 2011 dagegen eine Betriebsrente in Höhe von 2.978,39 DM ergeben (= 85 % x DM 7.073 - DM 3.033,66). 86

Für Eingriffe in der dritten Stufe seien sachliche Gründe ausreichend. Die Regelung sehe wie bereits die RL 1992 eine Abkopplung von der Sozialversicherung vor. Auch das Leistungssystem der öffentlichen Zusatzversorgungskassen sei jetzt sozialversicherungsunabhängig erfolgt. Es sei im Jahr 1993 auch noch nicht absehbar gewesen, welche Korrekturen das gesetzliche Rentenversicherungsrecht im Jahre 1998 und 2001 erfahren werde. 87

Weiter sei als sachlicher Grund eine absolute Überversorgung anzuführen, weil der Neurentner (Durchschnittsverdiener) des Jahres 1999 auf eine Nettoversorgung von DM 42.177,-- gekommen sei, während er unmittelbar vorher nur einen Nettoverdienst von 33.646,-- DM erzielt hatte. Zugleich sei eine relative Überversorgung eingetreten, weil das System der alten Richtlinien im Jahre 1999 einen Versorgungsgrad von 125 % auslösen konnte, während dieser Wert für das Jahr 1961 nur 102 % ausgemacht hatte. 88

Durch Urteil vom 26.03.2004 hat das Arbeitsgericht Oberhausen die Klage abgewiesen. 89

Mit der form- und fristgerecht eingereichten Berufung verfolgt der Kläger sein Klagebegehren im Wesentlichen weiter unter Änderung der Hilfsanträge und zuletzt teilweiser Rücknahme der Hilfsanträge. 90

Er macht weiter geltend, dass die Festlegung des Neuordnungsstichtages auf den 31.03.1998 rechtlich bedenklich sei, da dies eine Rückwirkung beinhalte, die den Arbeitnehmern nicht vorher angekündigt worden sei. 91

Darüber hinaus sei auch ein Eingriff in die Besitzstände erfolgt, der nicht gerechtfertigt sei. 92

Nach der Richtlinie 1/89 sähe die Berechnung des Besitzstandes des Klägers zum Neuordnungsstichtag wie folgt aus: Das ruhefähige Gehalt des Klägers betrage sowohl am 01.03.1989 als auch am 01.04.1999 gemäß der Gehaltsbescheinigung 7.203,-- DM. Nach der BV 1/99 sei das beihilfefähige Einkommen hinzuzurechnen. Unter Berücksichtigung dieses Entgeltes betrage der höchste Satz (§ 12 Abs. 2 RL 89) 6.122,55 DM. Der bis zum Zeitpunkt der Umstellung erwirtschaftete Satz von 72 % belaufe sich auf 5.186,16 DM. Nach der Bescheinigung der BfA betrage die erhöhte Rente 2.390,94 DM, wobei zwischen den Parteien zuletzt unstreitig war, dass der geschätzte Sozialrentenanspruch gemäß § 2 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG auf der Basis des Jahres 1998/1999 bei 3.034,-- DM gelegen hat. 93

Von der erdienten Anwartschaft, so trägt der Kläger weiter vor, sei die Hälfte der Sozialrente abzuziehen, was einen Betrag in Höhe von 3.622,41 DM ergebe. 94

- Bei der Prüfung, ob eine Kappung stattfinde, sei der Betrag der zu erwartenden Sozialversicherungsrente wieder hinzuzurechnen, was auch noch bei einem Vergleich nach dem steuerlichen Näherungsverfahren eine Differenz von 1.162,84 DM ergebe. 95
- Die Beklagte habe dagegen den Besitzstand der RL 1989 unrichtigerweise auf 2.204,01 DM berechnet, was sich zum Einen dadurch begründe, dass die Beklagte auch im Rahmen der RL 1989 die m/n-tel Regelung anwende und zudem die von ihr berechnete Sozialrente in voller Höhe zum Abzug bringe. Letzteres verstoße jedoch gegen § 12 Abs. 1 der RL 1989. 96
- Es könne auch keine planwidrige Überversorgung festgestellt werden. Die Überversorgung sei bei Einführung der Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung bewusst in Kauf genommen worden. Zumindest sei durch die mehrfache Änderung und insbesondere durch die Neuregelung im Jahr 1993 eine neue Regelung getroffen worden, die festgeschrieben habe, dass die früher eintretenden Arbeitnehmer sich auf die Bedingungen der RL 1989 einstellen konnten. Zu diesem Zeitpunkt habe jedoch - unstrittig - die Nettogesamtversorgung bereits 115 % des aktiven Nettoverdienstes betragen. 97
- Aufgrund der Kenntnisse der Beklagten von diesem Umstand und der Tatsache, dass die bereits beschäftigten Arbeitnehmer zunächst von der RL 1992 nicht betroffen sein sollten und deshalb ihre Besitzstände behalten sollten, sei die Berufung auf den Grundsatz der planwidrigen Überversorgung verwirkt. Als ursprüngliche Geschäftsgrundlage sei hier zumindest der Stand 1993 anzusehen. 98
- Im Übrigen sei die m/n-tel Regelung im Hinblick auf die Gesamtversorgung nicht zulässig. Die Beihilferegelung der Beklagten sei nicht auf eine Lebenszeit von 65 Jahren ausgerichtet und für die Berechnung der Anwartschaftszeiten zur Betriebszugehörigkeit nicht anwendbar. 99
- Im Übrigen sei er, der Kläger, zu den rentennahen Jahrgängen zu zählen und könne für sich beanspruchen, dass er mit einem Alter von 52 bzw. 53 Jahren zum Neuordnungsstichtag von der Regelung ausgenommen werde bzw. eine Härteregelung getroffen werde. Im Übrigen sei er aufgrund der guten Altersversorgung dazu bewogen worden, bei der Beklagten tätig zu sein. 100
- Hinsichtlich der zuletzt gestellten Hilfsanträge - die Hilfsanträge zu 3.2 und 3.5 hat der Kläger in der letzten mündlichen Verhandlung zurückgenommen - sei vorzutragen, dass der Beschluss des Betriebsrats erst vom 24.02.1999 datiere, die Betriebsvereinbarung jedoch schon am 04.01.1999 unterzeichnet sei. Darüber hinaus sei der Stichtag 31.03.1998 mangels Zulässigkeit der Rückwirkung unwirksam. Der Hilfsantrag zu 3.3 beruhe darauf, dass die Beklagte richtigerweise zum Zeitpunkt der Besitzstandsfeststellung nicht das tatsächliche Gehalt mit den hochgerechneten Altersrentenanwartschaften in Beziehung setzen dürfe. 101
- Der Hilfsantrag zu 3.4 sei begründet, weil die m/n-tel Regelung auf die Gesamtversorgung nicht zulässig sei, so dass jedenfalls das Verhältnis zwischen dem Bruttomonatseinkommen am Stichtag 04.01.1999 und der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung der Zahlen vom 04.01.1999 zu ermitteln wären. 102
- Der Hilfsantrag zu 3.6 sei begründet, da nach § 12 Abs. 1 der Richtlinie 3/89 nicht die volle sondern nur die hälftige Sozialversicherungsrente zur Anwendung kommt. 103
- Schließlich sei der Hilfsantrag zu 3.7 begründet. Der Betrag in Höhe von 3.759,61 DM ergebe sich aus der als Anlage 13 beigefügten Berechnung. 104

Der Kläger beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 26.03.2004 (Aktenzeichen 2 Ca 473/03), zugestellt am 04.05.2004, aufzuheben; 106

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der Richtlinie 01.06.1976 in der Fassung der Verfahrensregelung 3/89, Stand 18.09.1989, zu leisten. 107

Hilfsweise 108

3.1 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers gemäß § 2 BV 1/99 auf den Stichtag 24.02.1999, hilfsweise auf den 04.01.1999 zu berechnen; 109

... 110

3.3 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers festzustellen, indem in die Berechnung der Rentenanwartschaften des Klägers am Stichtag 24.02.1999, hilfsweise 04.01.1999, das an diesem Stichtag verdiente Gehalt eingestellt wird; 111

3.4 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers am Stichtag 24.02.1999, hilfsweise 04.01.1999, anhand des Divisors vom Bruttomonatseinkommen Stand 24.02.1999, hilfsweise 04.01.1999, zur möglichen betrieblichen Altersversorgung Stand 24.02.1999, hilfsweise 04.01.1999, zu berechnen; 112

... 113

3.6 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers so zu berechnen, dass nur $\frac{1}{2}$ der anzurechnenden Sozialversicherungsrente angerechnet wird; 114

3.7 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Besitzstand des Klägers auf 3.759,61 DM (1.922,26 €) festzustellen, indem unter Berücksichtigung eines beihilfefähigen Einkommens in Höhe von 7.292,-- DM die volle betriebliche Altersversorgung unter Berücksichtigung des Höchstbetrages als Besitzstand festgestellt wird. 115

Die Beklagte beantragt, 116

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 26.03.2004 (einschließlich aller Hilfsanträge) zurückzuweisen. 117

Sie nimmt Bezug auf ihren erstinstanzlichen Sachvortrag und trägt vertiefend vor: Es sei darauf hinzuweisen, dass die m/n-tel Regelung des § 2 Abs. 1 BetrAVG eine Unverfallbarkeitsberechnung beinhalte. Diese Unverfallbarkeitsberechnung sei für die Besitzstandsfeststellung entsprechend angewandt worden. Dabei sei auch nicht mit zweierlei Maß gerechnet worden. Es seien die Werte für den Neuordnungsstichtag 31.03.1998 zugrunde gelegt worden. Mit diesen eingefrorenen Werten erfolge dann freilich eine Hochrechnung auf das geplante Pensionsalter. Das Gehalt ändere sich dabei wegen § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht mehr und die Hochrechnung der gesetzlichen Rente erfolge, wieder wegen § 2 Abs. 5 BetrAVG, mit den eingefrorenen Werten vom 31.03.1998. Darüber hinaus sei darauf hinzuweisen, dass diese Betriebsrente aufgrund des sich für die Zeit vor 1998 ergebenden Prozentsatzes von 34,15 % zuzüglich 2,25 % (für die Zeit ab 1998 - zusammen also 36,175 %) des späteren versorgungsfähigen Gehaltes des Klägers betragen werde. Es gebe keine generelle Regelung einer anderweitigen Quotierung. Wenn die Rentenberechnung des Herrn 118

T. angegeben werde, so beruhe diese auf der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 6 BetrAVG.

Es werde erneut darauf hingewiesen, dass die Berechnungen des Klägers nicht erläutert worden seien. Auch hinsichtlich der Rückwirkung sei darauf hinzuweisen, dass es entscheidend darauf ankomme, wann der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Notwendigkeit einer Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung vorgetragen habe und um entsprechende Verhandlungen gebeten habe. Der Kläger könne auch nicht als rentennaher Jahrgang angesehen werden. 119

Ergänzend sei darauf hinzuweisen, dass die Überversorgung aus dem alten betrieblichen Versorgungswerk durchaus auch als zwingender Grund für eine Änderung auf der ersten Besitzstandsstufe (erdiente Anwartschaftsteile) anzuerkennen wäre. Für die Frage der plangemäßen oder nicht planwidrigen Überversorgung komme es auf die Verhältnisse zur Zeit der Schaffung der fraglichen Versorgungsregeln an und nicht auf die Verhältnisse von 1993. Ganz unabhängig davon hätte sie, die Beklagte, 1998/1999 auch eine plangemäße Überversorgung (wenn sie denn tatsächlich plangemäß gewesen wäre) mit den Betriebsvereinbarungen 1999 wieder abbauen dürften. Dies folge aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach im öffentlichen Dienst anders als in der Privatwirtschaft auch plangemäß eingetretene Überversorgungen nachträglich wieder korrigiert werden dürften. Die Beklagte sei im Jahre 1998/1999 ein Teil des öffentlichen Dienstes gewesen. Als GmbH habe sie sich deutlich im Mehrbesitz von Kommunen befunden. 120

Die Hilfsanträge des Klägers seien unbegründet. Zum Teil seien sie identisch mit dem Hauptantrag, zum Teil seien sie nicht nachvollziehbar, insbesondere soweit Berechnungen angestellt worden seien. Im Hinblick auf die gerügte Abrechnung werde ausdrücklich nochmals auf die Anlage zum Schriftsatz vom 06.12.2004 Bezug genommen. 121

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrundeliegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachverhaltes und der unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Parteien wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen. 122

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 123

A. 124

Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO). 125

B. 126

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht überwiegend abgewiesen. Nur hinsichtlich des Hilfsantrages zu 1. war das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen abzuändern und auf die Berufung der Klage stattzugeben; im Übrigen war die Berufung ebenfalls zurückzuweisen. 127

I. 128

Der als Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig gemäß § 256 Abs. 1 ZPO. Das erforderliche Feststellungsinteresse im Sinne dieser Vorschrift ist zu bejahen. 129

Nach dieser Bestimmung kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn die klagende Partei ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Unter einem Rechtsverhältnis versteht diese Norm auch die aus einem vorgetragenen Sachverhalt abgeleitete rechtliche Beziehung von Personen untereinander oder zur Sache. Darunter fallen auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen (vgl. BGH, Urteil vom 03.05.1983, NJW 1984, 1556; BAG, Urteil vom 26.04.1985 - 7 AZR 432/82 - = AP Nr. 48 zu § 611 BGB Lehrer/Dozenten; BAG, Urteil vom 16.09.1998 - 5 AZR 183/97 -). Auch das Bestehen eines Rentenanspruchs ist grundsätzlich einer Feststellungsklage zugänglich (BAG, Urteil vom 19.02.2002 - 3 AZR 589/99 - Juris).

Die Parteien streiten im vorliegenden Rechtsstreit primär um die Frage, ob der Kläger seine betriebliche Rentenansprüche allein auf die Richtlinien 3/89 über die Gewährung von Beihilfen an die Werksglieder der RWW (RL 1989) stützen kann oder ob diese Richtlinien durch die Betriebsvereinbarung vom 04.01.1999 abgelöst bzw. modifiziert worden ist. Damit sind Ansprüche und Verpflichtungen aus einem Rechtsverhältnis im Streit, die Gegenstand einer Feststellungsklage sein können. 130

II. 131

Die Berufung ist hinsichtlich des Hauptantrages unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht den Feststellungsantrag des Klägers zurückgewiesen, da die Beklagte nicht verpflichtet ist, an den Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der Richtlinie vom 01.06.1976 in der Fassung der Verfahrensregelung 3/89 Stand 18.09.1989 zu leisten. Die Richtlinien sind in zulässiger Weise durch die Betriebsvereinbarung 1/99 über die Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen an die Mitarbeiter der Beklagten vom 04.01.1999 abgeändert worden und zwar unter Bezugnahme auf die Betriebsvereinbarung über die Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen an die Mitarbeiter der Beklagten 2/92 vom 30.12.1992 mit den zusätzlichen Regelungen hinsichtlich des Besitzstandes zum Änderungsstichtag (Teil I) und hinsichtlich der Zuwächse für Dienstzeiten (Teil II). Die Betriebsvereinbarung RL 1999 hat die als Gesamtzusage zu wertende RL 1989 abgelöst; dies allerdings erst mit Wirkung zum 04.01.1999, sodass der Hilfsantrag zu 3.1 Erfolg hatte. 132

1. Die RL 1989 und deren Richtlinienvorgängerinnen stellen nach Einschätzung der Kammer jeweils Gesamtzusagen im Rechtssinne dar. Von einer Gesamtzusage wird dann gesprochen, wenn an alle Arbeitnehmer oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern in allgemeiner Form die eine Erklärung des Arbeitgebers gerichtet wird, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Die Arbeitnehmer erwerben dann einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistungen, wenn sie die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Einer ausdrücklichen Annahmeerklärung des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots bedarf es nicht (BAG, Urteil vom 10.12.2002, AP Nr. 249 zu § 611 BGB Gratifikation m. w. N.). 133

Die Beihilferichtlinien sind zumindest seit dem Jahr 1971 - nach dem Sachvortrag der Beklagten bereits seit dem Jahre 1955 - von der Arbeitgeberin einseitig aufgestellt und bekannt gemacht worden. Auch die Änderungen sind jeweils in den Folgejahren einseitig definiert worden. Erstmals im Jahre 1992 ist eine Betriebsvereinbarung für die neu einzustellenden Mitarbeiter insoweit abgeschlossen worden. Es handelt sich demnach bei den Richtlinien über Gewährung von Beihilfen an die Werksglieder zuletzt in der Fassung vom 18.12.1989 um eine Gesamtzusage, deren Inhalt über § 151 BGB Inhalte der einzelnen Arbeitsverträge geworden ist. 134

2. Eine durch eine Gesamtzusage begründete und deshalb auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende betriebliche Ordnung ist gegen Verschlechterung grundsätzlich durch das Günstigkeitsprinzip geschützt. Dieses in § 4 Abs. 3 TVG nur unvollkommen geregelte Prinzip ist Ausdruck des aus dem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip hergeleiteten Grundsatzes, dass arbeitsrechtliche Gestaltungsfaktoren wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge im Verhältnis zu rangniedrigeren Regelungen wie insbesondere einzelvertragliche Abmachungen Verbesserungen nicht ausschließen können. Sie können nur einseitig zwingendes Recht schaffen. Damit bleiben günstigere arbeitsvertragliche Regelungen auch dann, wenn sie auf eine Gesamtzusage zurückgehen, grundsätzlich gegenüber nachträglichen verschlechternden Betriebsvereinbarungen wirksam (BAG Großer Senat vom 16.09.1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42, 55 f., 60 ff. m. w. N. = AP NR. 17 zu § 77 BetrVG 1972).

Von diesem Grundsatz lässt die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit der Entscheidung des Großen Senats vom 16.09.1986 nur die folgenden Ausnahmen zu: Eine Verschlechterung der durch Gesamtzusage begründeten Rechte durch Betriebsvereinbarung kommt in Betracht, wenn die Geschäftsgrundlage der Gesamtzusage gestört ist, der Arbeitgeber sich den Widerruf der Gesamtzusage vorbehalten oder sie unter dem Vorbehalt einer abändernden Neuregelung durch Betriebsvereinbarung gestellt hat, oder wenn die Neuregelung durch Betriebsvereinbarung zumindest bei kollektiver Betrachtung insgesamt nicht ungünstiger als die abgelöste Gesamtzusage ist.

Kommt aufgrund einer der genannten Alternativen eine verschlechternde Ablösung durch Betriebsvereinbarung an sich in Betracht, ist auf einer zweiten Stufe weiter zu prüfen, ob die Neuregelung bei der Ablösung der durch Gesamtzusage geschaffenen Ordnung die Gebote des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt hat (BAG, 16.09.1986, a. a. O., BAGE 53, 42, 69; Urteil vom 23.10.2001 - 3 AZR 74/01 - NZA 2003, 986/988; Beschluss vom 17.06.2003 - 3 ABR 43/02 - AP Nr. 44 zu § 1 BetrVG Ablösung = DB 2004, 714 - 716).

a) Zwischen den Parteien besteht kein Streit, dass die Neuregelung durch Betriebsvereinbarung ungünstiger ist als die RL 1989. Ein Vorbehalt zugunsten der Beklagten hinsichtlich einer Abänderung der Richtlinie durch Betriebsvereinbarung ist nicht ersichtlich und von der Beklagten auch nicht vorgetragen. Ein derartiger Änderungsvorbehalt kann sich zwar auch aus den Gesamtumständen ergeben, wenn sich z. B. aus der Entwicklung des Versorgungswerks und der Beteiligung des Betriebsrats in der Vergangenheit an Änderungen eine „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ ergeben würde. Es sind jedoch keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass die Beklagte sich vorbehalten hätte, die Gesamtzusage durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat zu ändern (vgl. auch BAG, Urteil vom 10.12.2002 a. a. O.).

b) Im Streitfall ist jedoch festzustellen, dass die Geschäftsgrundlage der Gesamtzusage gestört ist, weil es zu einer planwidrigen Überversorgung durch die Richtlinie RL 1989 gekommen sei. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit entschieden, dass dabei den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit Rechnung getragen werden muss. Je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe sein, die den Eingriff rechtfertigen sollen. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb die Prüfungsmaßstäbe im Laufe der Zeit durch folgende Dreiteilung verdeutlicht (BAG, Urteil vom 26.08.1997 - 3 AZR 213/96 - NZA 1998, 605 = DB 1998, 2330; BAG, Urteil vom 10.12.2001 - 3 AZR 512/00 - NZA 2003, 1414)

„Der bereits erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 BetrAVG errechnete Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen gekürzt werden. Ein derartiger Eingriff setzt zwingende Gründe voraus.

- Die bereits zeitanteilig erdiente Quote eines variablen, dienstzeitunabhängigen Berechnungsfaktors (sog. erdiente Dynamik) darf nur aus triftigen Gründen verringert werden. 141
- Die geringsten Anforderungen sind an Eingriffe in künftige und damit noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwächse zu stellen. Dafür genügen sachliche Gründe.“ 142
- Die Kammer folgte der Beklagten insoweit, dass im Streitfall allenfalls die dritte Stufe durch die vorgesehenen Änderungen durch die RL 1999 betroffen ist und für die Verschlechterung sachliche Gründe gegeben sind. 143
- aa)Die Beklagte hat zutreffend dargetan, dass auf der ersten Besitzstandstufe angesiedelt ist, was der betroffene Arbeitnehmer auf der Basis der alten Versorgungsregelungen als unverfallbare Anwartschaft im Sinne von § 2 BetrAVG erhalten hätte, wenn er am Neuordnungsstichtag aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden wäre. Die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1 BetrAVG bestimmt sich nach der Formel 144
- $$\text{Anwartschaft} = V \times m/n$$
- 145
- Darauf hat die Beklagte zu Recht hingewiesen. Unter Berücksichtigung dieser Formel ergibt sich als Anwartschaft des Klägers entgegen der von ihm erstellten Berechnung ausschließlich ein unverfallbarer Anwartschaftsbetrag in Höhe von 2.204,01 DM. Dies entspricht der Unverfallbarkeitsquote von 74 % (444 : 600 Monate) bezogen auf 85 % des zum Neuordnungsstichtag versorgungsfähigen Gehaltes von 7.073,-- DM minus der gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG anrechenbaren Sozialversicherungsrente aufgrund des sogenannten steuerlichen Näherungsverfahrens. 146
- Der Kläger hat zuletzt nicht mehr bestritten, dass sich der nach dem steuerlichen Näherungsverfahren zu errechnende Sozialversicherungsrentenbetrag auf 3.034,-- DM beläuft. Diese Berechnung entspricht der eindeutigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 12.11.1991 - 3 AZR 520/90 - NZA 1992, 466 = DB 1992, 638 m. w. N.). Nach dieser Rechtsprechung sind gemäß § 2 Abs. 5 Satz BetrAVG maßgeblich die Verhältnisse im Zeitpunkt des Ausscheidens. Dies gilt auch für die Berechnung der später zu erwartenden Sozialversicherungsrente. Für die Berechnung der zu erwartenden Sozialversicherungsrente kann der Arbeitgeber auf das in § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG beschriebene Näherungsverfahren zurückgreifen. Der auf diese Weise ermittelte Wert der Anwartschaft ist mit dem Zeitwertfaktor im Sinne von § 2 Abs. 1 BetrAVG (Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Betriebszugehörigkeit) zu multiplizieren. Diesen Grundsätzen ist die Beklagte ausweislich ihrer Berechnung nachgekommen. Die Kammer nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen insoweit auf die Seiten 7 und 8 und 17 und 18 des Schriftsatzes der Beklagten vom 08.04.2003 Bezug. 147
- Soweit der Kläger einwendet, dass die m/n-tel Regelung den Grundsätzen der unverfallbaren Anwartschaft nicht gerecht wird, weil die Maximalhöhe von 75 % der beihilfefähigen Dienstbezüge nach § 6 RL 1989 erreicht sei und deshalb eine rätierliche Kürzung nicht zulässig sei, widerspricht diese Auffassung eindeutig den Regelungen in § 1 Ziffer 3 d RL 1989, die als Voraussetzung für die Gewährung der Beihilfe festlegt, dass das Werksglied das 65. Lebensjahr vollendet hat. Es kann deshalb nicht angenommen werden, dass der Kläger nach 35 Dienstjahren einen vollen Anspruch auf „vorgezogene Altersrente ohne Berücksichtigung der Zurücklegung der gesamten Anwartschaftszeiten“ hätte. Dies würde eine Regelung voraussetzen, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten könnte und bereits von diesem Zeitpunkt an die ungekürzte Rente beinhalten sollte (vgl. BAG, Urteil vom 06.03.1984 - 3 AZR 148

87/82 - BB 1984, 1749/1750); für eine derartige Auslegung ergeben sich aus den Richtlinien 1989 keine Anhaltspunkte. Vielmehr geht es hier darum, dass die unverfallbaren Anwartschaftsrechte zum Zeitpunkt 31.03.1998 „eingefroren werden sollten“ um den dahingehenden Besitzstand festzustellen und darüber hinaus nach der RL 1999 weitere Leistungen zu errechnen. Für die Berechnung des Anwartschaftsrechts zu einem bestimmten Zeitpunkt kommt es nämlich - vorbehaltlich einer günstigeren Regelung in der Versorgungsordnung - nicht darauf an, welchen Vollanspruch der Arbeitnehmer erhalte, wenn er zum Stichtag in den Ruhestand getreten wäre, wie dies der Kläger verlangt, sondern darauf, den Teil des erreichbaren Vollanspruchs zu ermitteln, der dem Verhältnis der bis zum Stichtag zurückgelegten Beschäftigungszeit zu der bis zur festen Altersgrenze erreichbaren Beschäftigungszeit entspricht (§ 2 Abs. 1 BetrAVG, BAG Urteil vom 25.05.2004 - 3 AZR 145/03 - Juris).

§ 6 RL 1989 regelt zum einen, dass die Beihilfe frühestens nach zehnjähriger beihilfefähiger Dienstzeit gewährt wird, zum anderen legt sie die beihilfefähigen Bezüge bis zum Höchstsatz von 75 % fest. Natürlich verkennt die Kammer nicht, dass mit der Festlegung der Höhe im Hinblick auf 35 Dienstjahre der Höchstbetrag schon erreicht wird und es durchaus möglich sein kann, dass ein Arbeitnehmer mehr als 35 Dienstjahre erbringt. Diese Deckelung beinhaltet aber nicht zugleich die Rechtsfolge zugunsten des Klägers, dass eine unverfallbare Anwartschaft der Höhe nach mit Erreichen der 35 Dienstjahre bereits anzunehmen wäre. Dafür hätte es einer ausdrücklichen Regelung bedurft. 149

Die Beklagte hat nach alledem zu Recht die exakte nach Maßgabe von § 2 Abs. 1 BetrAVG quotierte Anwartschaft des Klägers mit 2.204,01 DM errechnet, wobei als beihilfefähiger Dienstbezug das im Tarif festgelegte Grundgehalt (§ 5 Ziffer 1 RL 1989) zugrundegelegt wurde. Dies betrug nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers 7.073,- DM und nicht etwa 7.292,- DM wie vom Kläger in seinen Berechnungen angegeben. 150

Der Sachvortrag des Klägers, dass in anderen Fällen der Betrag der unverfallbaren Anwartschaft aus dem Quotienten des Bruttomonatseinkommens zum erwarteten Beihilfeanspruch errechnet worden sei, ist zum einen nicht nachvollziehbar. Zum anderen ist allein aus der Tatsache, dass einem Mitarbeiter möglicherweise unter Berücksichtigung von 151

§ 6 BetrAVG eine derartige Rechnung erstellt worden ist, ein Anspruch des Klägers auf entsprechende Verfahrensweise nicht begründbar. Ob und aus welchen Gründen gegebenenfalls in einem anderen Fall richtig oder falsch gerechnet worden ist, führt auch unter Gleichbehandlungsgrundsätzen nicht zu einem Anspruch des Klägers. Dies würde nämlich voraussetzen, dass die Beklagte tatsächlich eine gleichförmige Regelung in der Vergangenheit gepflegt hätte, die einen Anspruch des Klägers begründen könnte. Dafür fehlt es jedoch ebenfalls an Anhaltspunkten. 152

Ist demnach davon auszugehen, dass die von der Beklagten dem Kläger errechneten 2.459,57 DM den gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG gesicherten Anwartschaftsbetrag von 2.204,01 DM übersteigen, kann kein Eingriff in die erdienten Anwartschaftsrechte des Klägers vorgelegen haben. Dieser Sockelbetrag entspricht unter Berücksichtigung der Grundsätze der Richtlinie 1999 (höheres Grundgehalt) 34,15 % des versorgungsfähigen Gehaltes. 153

bb) Mit zutreffenden Gründen hat die Beklagte dargelegt, dass durch die Neuregelung in den Richtlinien RL 1999 auch kein Eingriff in die zeitanteilig erdiente Quote eines variablen dienstzeitunabhängigen Berechnungsfaktors (sogenannte erdiente Dynamik) vorliegt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und dem zutreffenden Sachvortrag der Beklagten betrifft die Dynamikfrage insbesondere die endgehaltsabhängigen 154

Versorgungszusagen, also die Versorgungszusagen, in denen den Arbeitnehmern beispielsweise versprochen wurde, ihre Betriebsrente betrage später einen bestimmten Prozentsatz ihres letzten Gehaltes vor der Pensionierung. Auf der zweiten Besitzstandsstufe muss also entschieden werden, ob der auf der ersten Besitzstandsstufe ermittelte (statische) Teilbetrag bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers proportional zu den weiteren Gehaltssteigerungen des Arbeitnehmers mitwächst oder ob er mit den Verhältnissen des Neuordnungstichtages für immer beitragsmäßig eingefroren wird (vgl. BAG, Urteil vom 03.09.1991 - 3 AZR 369/90 - DB 1992, 994 unter C II 2 b der Gründe). Auf der Basis der Richtlinie 1989 würde die zuvor ermittelte Anwartschaft bis zum 16.04.2011 (Pensionierung des Mitarbeiters) noch im gleichen Verhältnis steigen, wie in dieser Zeit das versorgungsfähige Gehalt des Klägers steigen wird. Diese Vorgabe wird von der Richtlinie 1999 permanent erfüllt. Durch den Dynamisierungsbefehl in § 2 Teil 1 letzter Satz der Richtlinie 1999 ist nämlich sichergestellt, dass der für den 31.03.1998 an sich ermittelte statische Betrag der ersten Besitzstandsstufe (DM 2.204,01), der durch die RL 1999 auf DM 2.459,57 angehoben wurde, bis zur Pensionierung des Klägers immerzu im gleichen Verhältnis wie sein Gehalt steigen wird. Dieser Prozentsatz beträgt zumindest 34,15 %. Hinzu kommen noch die hinzuzurechnenden Teilbeträge der Zuwächse für die Dienstzeiten ab 01.04.1998. Insoweit ist für die Kammer nicht erkennbar und vom Kläger auch insoweit nicht im Einzelnen in Zweifel gestellt, dass ein Eingriff im Rahmen der verdienten Dynamik durch die Neuregelung nicht erfolgt ist.

cc)Die Kammer folgt weiter der Auffassung der Beklagten, dass ein sachlicher Grund für die belastende Änderung der Zuwächse beim Kläger für die Zeit nach der Neuregelung vorliegen. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.09.1997 - 3 AZR 529/96 - a. a. O. können die Betriebspartner in die Erwartung, durch weitere Arbeit weitere Versorgungsrechte hinzu verdienen zu können, aus „sachlichen proportionalen Gründen“ eingreifen (BAG, Urteil vom 23.09.1997 - 3 AZR 529/96 - DB 1998, 318). 155

Als sachlicher Grund, der zu einem Wegfall der Geschäftsgrundlage führen kann, sind dabei aufgrund von Änderungen in der Gesetzeslage eintretende Änderungen angenommen worden, die dazu führen, dass der für den Arbeitnehmer bei der Versorgungszusage erkennbare Versorgungszweck nunmehr verfehlt wird. Dies ist dann der Fall, wenn die unveränderte Anwendung der Versorgungszusage zu einer gegenüber dem ursprünglichen Versorgungsziel planwidrig eintretenden Überversorgung führen würde. Grundsätzlich kann aus einer Versorgungszusage kein schützenswertes Vertrauen der Arbeitnehmer entstehen, sie würden eine Gesamtversorgung in Höhe von mehr als 100 % des letzten Nettoeinkommens erhalten. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn eine solche Überversorgung ausdrücklich oder konkludent zugesagt ist (vgl. BAG, Urteil vom 23.09.1997 - 3 AZR/96 - NZA 1998, 719 = DB 1998, 779). Eine die Anpassungsbefugnis begründende Überversorgung kann aber auch dann vorliegen, wenn sich aus einer in der Versorgungszusage enthaltenen Gesamtversorgungsobergrenze oder einer Höchstbegrenzungsklausel ergibt, dass die Versorgungszusage nur einen unterhalb der letzten Nettoeinkünfte liegenden Versorgungsgrad angestrebt hat und dieser Versorgungsgrad nunmehr aufgrund der Änderungen insbesondere im Abgaberecht planwidrig erheblich überschritten wird (vgl. auch Blomeier/Otto, BetrAVG, 2. Aufl., Einleitung Rdnr. 551 m. w. N.; Höfer, BetrAVG, Arbeitsrecht, Stand September 2004 ART Rdnr. 450, 452); das Bundesarbeitsgericht hat insoweit bestätigt, dass auch das Entstehen einer relativen Überversorgung einen Wegfall der Geschäftsgrundlage bewirkt und daher eine Angleichung der Versorgung an das ursprüngliche Versorgungsziel rechtfertigen kann (BAG, Urteil vom 23.09.1997 - 3 AZR 85/96 - unter B II 3 a der Gründe). 156

Im Streitfall geht die Kammer davon aus, dass zumindest eine relative Überversorgung durch das Versorgungswerk in den Richtlinien RL 1989 eingetreten ist. Dabei kann dahingestellt bleiben, auf welchen Zeitpunkt für die Feststellung der ursprünglichen Versorgungsregelungen abzustellen ist. Geht man mit der Beklagten davon aus, dass sich unter Berücksichtigung eines durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommens bezogen auf den Beginn des Versorgungsanspruchs des Klägers im Jahr 1961 der Versorgungsgrad bei 102 % lag und nunmehr im Jahre 1999 bei 125 %, so ergibt sich die Überversorgung ohne weiteres. Aber auch dann, wenn man mit dem Kläger davon ausgeht, dass im Hinblick auf die Neuregelung in der Richtlinie 1992 und der ausdrücklichen Mitteilung an die übrigen Arbeitnehmer, dass die Versorgungsanwartschaften nicht berührt werden, auf das Jahr 1993 für die Feststellung der planwidrigen Überversorgung abzustellen ist, so ist doch unstreitig zwischen den Parteien, dass bereits im Jahr 1993 die Nettogesamtversorgung bei 115 % des aktiven Nettoverdienstes lag. Der Kläger hat nicht in Abrede gestellt, dass der Prozentsatz der Nettogesamtversorgung bis zum Jahre 1999 weiter gestiegen ist. Er hat lediglich nicht bestätigen können, soweit von der Beklagten 125 % angegeben ist. Dann steht jedoch fest, dass auch nach dem Jahre 1993 sich eine weitere Erhöhung des Prozentsatzes der Überversorgung über 115 % manifestiert hat.

Wenn die Regelung in der Richtlinie RL 1999 für die Mindest- und Höchstbegrenzung für die 158
Summe aus Teil I und Teil II auf 115 % des Nettoeinkommens (Nettoaktiveinkommens) begrenzt wird, so hält sich diese Neuregelung an die ursprüngliche Geschäftsgrundlage nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers. Die neue, unter Berücksichtigung des Besitzstandes und der Zuwächse gestaffelte Gesamtversorgungsobergrenze senkt das Ruhegeld deshalb nicht weiter ab, sondern begrenzt lediglich die weitere Steigerung des Gesamtnettoaktiveinkommens. Im Streitfall wird dabei nicht in zeitanteilig erdiente Besitzstände eingegriffen, sondern lediglich eine weitere Steigerung für die Zukunft verhindert (vgl. insoweit BAG, Urteil vom 23.09.1997 - 3 AZR 85/96 - a. a. O.).

dd)Ist demnach davon auszugehen, dass die Regelungen in den Richtlinien 1999 nach der 159
Betriebsvereinbarung vom 04.01.1999 der Beklagten grundsätzlich nicht zu beanstanden sind, so gilt dies nach Auffassung der Kammer nicht für die Festlegung des Neuordnungstichtags auf den 31.03.1998. Die Kammer ist vielmehr der Auffassung, dass als Neuordnungstichtag im Sinne auch der Besitzstandsfeststellung auf den 04.01.1999 abzustellen ist. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Übrigen.

(a)Entgegen der Auffassung des Klägers kommt es nicht darauf an, wann der Betriebsrat die 160
Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung vom 04.01.1998 durch Beschluss genehmigt hat. Zu Recht hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat als Gremium eine von einem Repräsentanten des Betriebsrats abgeschlossene Betriebsvereinbarung auch noch durch spätere Genehmigung wirksam werden lassen kann. Der Mangel der nicht ordnungsgemäßen Bevollmächtigung des Betriebsratsvorsitzenden kann durch einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats rückwirkend geheilt werden (Fitting u. a., Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 22. Aufl., § 77 Rdnr. 28; Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl. § 77 Rdnr. 32). Zuletzt war unstreitig, dass der Betriebsratsbeschluss zur Billigung der Betriebsvereinbarung am 24.02.1999 zustande gekommen ist. Damit gilt die Unterzeichnung vom 04.01.1999 als genehmigt. Die Betriebsvereinbarung ist mit diesem Tag in Kraft getreten.

(b)Die Kammer ist der Auffassung, dass für die Grundsätze der Rückwirkung nicht darauf 161
abgestellt werden kann, wann zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber - ungefähr -

die Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung begonnen worden sind. Zwar können die Vertragsparteien grundsätzlich ihre Vereinbarungen auch mit Wirkung für die Vergangenheit abändern. Dies gilt allerdings nicht uneingeschränkt für Vereinbarungen, die wie die Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge für Dritte unmittelbare Wirkung entfalten. Hier setzt die Pflicht zur Rücksichtnahme auf schützenswertes Vertrauen der Normunterworfenen auf die bisherige Normlage der Regelungsbefugnis der Betriebspartner und Tarifvertragsparteien eine Grenze. Diese Grenze ist dann nicht überschritten, wenn die betroffenen Arbeitnehmer mit einer rückwirkend belastenden Regelung rechnen mussten und sich darauf einrichten konnten (BAG 18.09.2001 - 3 AZR 728/00 - NZA 2002, 1164/1167 = DB 2002, 1114 m. w. N.). Wesentlich erscheint der Kammer unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Normunterworfenen mit einer rückwirkend belastenden Regelung rechnen mussten oder nur eine ganz kurzzeitige Rückwirkungsregelung getroffen worden ist (2 Monate im Urteil vom 11.12.2001 - 3 AZR 512/00 -). Dabei ist nach Auffassung der Kammer nicht auf die Kenntnis eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes wie den Kläger abzustellen, sondern auf das schützenswerte Vertrauen der Arbeitnehmer im Allgemeinen. Dies folgt aus § 78 Satz 2 BetrVG, wonach Arbeitnehmer wegen ihrer Tätigkeit im Betriebsrat nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, dass den Arbeitnehmern im Betrieb Mitteilung gemacht worden ist über die mit dem Betriebsrat geführten Verhandlungen. Es ist hier nicht zu entscheiden, ob oder wer gegebenenfalls die Arbeitnehmer zu informieren hat. Hier ist darüber zu befinden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der einen Vertrauensschutz zugunsten von einzelnen Arbeitnehmern aufhebt, weil er in seinem Vertrauen nicht schützenswert ist und wusste, dass eine Änderung im Rahmen der betrieblichen Alterszusage bevorstand. Eine Information der Arbeitnehmerschaft der Beklagten liegt nicht vor. Vorliegend konnte der Kläger sich deshalb darauf berufen, dass er über eine detaillierte Information über die beabsichtigten Änderungen als Mitglied der Arbeitnehmerschaft nicht verfügte. Ganz im Gegenteil war den Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.1993 begonnen hatte, unter dem 25.01.1993 (Bl. 335 d. A.) zur Kenntnis gebracht worden, dass sie von der damaligen Neuregelung in der Betriebsvereinbarung ab 01.01.1993 nicht betroffen sein würden.

(c) Auch wenn die Kammer die Regelung des Neuordnungsstichtages 31.3.1998 aufgrund dessen für unwirksam hält, ändert sich an der rechtlichen Wertung nach den oben dargestellten Grundsätzen im Hinblick auf den fehlenden Eingriff in die erdienten Anwartschaftsrechte und die erdiente Dynamik nichts. Die unverfallbar gewordene Versorgungsleistung würde sich bei dem Stichtag 04.01.1999 allenfalls auf 2.248,43 DM belaufen. Dies ergäbe sich daraus, dass sich bei 453 von 600 erreichbaren Monaten (m/n) ein Prozentsatz von 75,50 % ergeben würde, der unter Zugrundelegung der Rechnung der Beklagten nicht zu einem Betrag von 2.204,01 DM sondern zu dem angegebenen Betrag von 2.248,43 DM führen würde. Dieser Betrag läge immer noch unter der nach der Regelung der Beklagten dem Kläger zugebilligten Besitzstandsbetrages gemäß der RL 1999. Auch bei der erdienten Dynamik würde sich unter Berücksichtigung der obigen Darlegungen nach Einschätzung der Kammer kein über die zugebilligten 34,15 % hinausgehender Prozentsatz ergeben. Vielmehr läge dieser Betrag bei 32 %, wenn man die Vergütung von 7.073,-- DM in Beziehung setzt zu dem unverfallbaren Anspruch in Höhe von 2.248,43 DM.

(c) Die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung RL 1999 hinsichtlich des Änderungsstichtages führt auch nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Ganzen.

Gem. § 139 BGB, der auch im Bereich der Betriebsvereinbarungen Anwendung findet, führt die Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts nur dann zu dessen Gesamtnichtigkeit, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen hat die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung oder weiterer für sich isoliert gesehen, wirksamer Betriebsvereinbarungen nur dann zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr enthält. Stellt sich dagegen der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und anwendbare Regelung dar, so kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegen stehenden Willen der Betriebsparteien regelmäßig nicht an. Dies folgt aus dem Normcharakter einer Betriebsvereinbarung. Er gebietet es, ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der durch sie geschaffenen Ordnung diese so weit aufrecht zu erhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten kann (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2003, NZA 2003, 1097; Urteil vom 22.07.2003 - 1 ABR 28/02 - AP Nr. 108 zu § 87 BetrVG 1972 Juris).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Betriebsvereinbarung mit der Maßgabe 165
anzuwenden, dass der Tag der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung, der 04.01.1999,
insgesamt in dem Regelungswerk für die dort geregelten Stichtage und
Berechnungszeitpunkte anzuwenden ist. Mit diesem Tag wollten die Betriebspartner die
Betriebsvereinbarung in Kraft setzen und es ist anzunehmen, dass die Betriebspartner eine
Regelung in der Form , wie sie die Kammer hinsichtlich des Änderungsstichtages für zulässig
erachtet, auf jeden Fall vereinbaren wollten, da der Wille zur Änderung der
Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.1993 erteilt wurden auf jeden Fall zum Ausdruck
gekommen ist.

3.Entgegen der Auffassung des Klägers hat die Beklagte ihr Anpassungsrecht auch nicht 166
etwa verwirkt. Für eine Verwirkung genügt es nicht, dass der Rechtsinhaber längere Zeit sein
Recht nicht ausgeübt hat. Außerdem ist erforderlich, dass der von diesem Recht Betroffene
nach dem früheren Verhalten des Rechtsinhabers erwarten durfte, das Recht werde nicht
mehr geltend gemacht. Dieser sogenannte Umstandsmoment setzt einen
Vertrauenstatbestand voraus, der im vorliegenden Fall fehlt (vgl. BAG, Urteil vom 28.07.1998
- 3 AZR 357/97 - NZA 1999, 780/783). Das Bundesarbeitsgericht hatte das Vertrauen des
Arbeitnehmers selbst dann verneint, wenn der Arbeitgeber erklärt hat, er beabsichtige den
Altbestand von Versorgungsberechtigten auch künftig zu schonen. Solche Erwartungen
müssten in rechtsverbindlicher Weise festgelegt werden, bei einer Betriebsvereinbarung etwa
durch den Ausschluss der Kündigung.

Im Streitfall hat die Beklagte zwar nach Abschluss der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der 167
neu eingestellten Arbeitnehmer (RL 1992) den länger beschäftigten Mitarbeitern mitteilen
lassen, dass diese Betriebsvereinbarung sie nicht betreffe. Sie hat jedoch nicht zum
Ausdruck gebracht, dass sie gänzlich davon Abstand genommen habe, auch bei diesen
Arbeitnehmern gegebenenfalls über Einschränkungen der betrieblichen Altersversorgung
nachzudenken.

4.Soweit der Kläger sich darauf beruft, dass er von der Versorgungskürzung deshalb 168
besonders betroffen sei, weil er als rentennaher Jahrgang anzusehen sei und deshalb keine
anderweitige Vorsorge mehr treffen könne, so vermochte die Kammer diesem Gesichtspunkt
nicht Folge zu leisten. Zum einen ist für die Kammer nicht ersichtlich, dass in der
Rechtsprechung vertreten wird, dass ein 52jähriger Arbeitnehmer als rentennaher Jahrgang

anzusehen ist. Soweit der Kläger sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.10.1962 - 1 AZR 8/61 - (AR-Blattei Ruhegehalt Nr. 33) beruft, ergibt sich aus dem Sachverhalt dieses Urteils, dass ein rentennaher Jahrgang angenommen wurde, als die Rente unmittelbar bevorstand, d. h., ein halbes Jahr etwa. Von einem derartigen Sachverhalt kann beim Kläger jedoch ohne weiteres nicht ausgegangen werden. Auch wenn zugunsten des Klägers berücksichtigt wird, dass im Arbeitsleben regelmäßig das Rentenalter mit 65 Jahren nicht erreicht wird, so bedeutet dies nicht, dass der Kläger mit einem Alter von 52 Jahren bereits (bezogen auf welchen Zeitpunkt?) als rentennaher Jahrgang anzusehen ist. Es bestand deshalb auch keine Veranlassung, zugunsten des Klägers eine Härteregelung zu treffen. Zum anderen ist darauf hingewiesen, dass in der Richtlinie RL 1999 (§ 2) nur solche Arbeitnehmer von der geänderten Regelung ausgenommen wurden, die am Stichtag das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Dass für diesen Mitarbeiterkreis eine Sonderregelung getroffen worden ist erscheint nicht angreifbar. Daraus ergibt sich jedoch kein Anspruch für den Kläger, entsprechend behandelt zu werden.

III. 169

Unter Berücksichtigung der obigen Erörterungen konnte nur der Hilfsantrag zu 3.1 Erfolg haben. 170

1. Die Beklagte ist verpflichtet, den Besitzstand des Klägers gemäß § 2 der Betriebsvereinbarung 1/99 (RL 1999) auf den Stichtag 04.01.1999 zu berechnen. Auch wenn oben (II 2. b) dd) (3)) dargelegt wurde, dass die Kammer davon ausgeht, dass sich keine Veränderungen hinsichtlich der Bewertung der Anwartschaften und der Dynamik der ersten beiden Stufen der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht zugrundezulegenden Besitzstandsregelungen bei der Neuregelung des betrieblichen Versorgungswerkes ergeben, kann dem Kläger das Feststellungsinteresse an der Berechnung unter Berücksichtigung des Änderungsstichtages 04.01.1999 171

nicht abgesprochen werden. Zumindest bei der Berechnung des Prozentsatzes der Teilrente I der RL 1999 ergeben sich Änderungen, wenn der Änderungsstichtag statt des 31.03.1998 der 04.01.1999 ist. 172

2. Der Feststellungsantrag zu 3.3 ist richtigerweise von der Beklagten als nicht nachvollziehbar angesehen worden. Das am Stichtag 04.01.1999 verdiente Gehalt ist zwischen den Parteien insoweit unstreitig, als der Kläger im Januar 2003 7.073,-- DM + 130,-- DM Hausgeld verdient hat. Was der Kläger mit diesem Feststellungsbegehren erreichen will erschließt sich der Kammer nicht. Ein Feststellungsinteresse gem. § 256 ZPO ist nicht feststellbar. 173

3. Der Feststellungsantrag zu 3.4 ist aus den oben bereits dargelegten Gründen (II 2.b) aa)) unbegründet. Für die vom Kläger angenommene Berechnung gibt es keine Rechtsgrundlage. 174

4. Soweit der Kläger mit dem Feststellungsantrag zu 3.6 festgestellt haben will, dass die Beklagte verpflichtet ist den Besitzstand so zu berechnen, dass nur $\frac{1}{2}$ der anzurechnenden Sozialversicherungsrente angerechnet wird, ergibt sich die Unbegründetheit dieses Begehrens bereits daraus, dass zwischen den Parteien kein Streit besteht, dass bei dem Kläger aufgrund der langen Beschäftigungsdauer der Betriebsrentenanspruch sich nach der Formel: 175

Betriebsrente = $0,85 \times$ versorgungsfähiges Gehalt - SVR 176

177

ergibt. Wie die Beklagte zuletzt in der Anlage zum Schriftsatz vom 06.12.2004 verdeutlicht hat, führt die Berechnung mit dieser Methode zum gleichen Ergebnis, als wenn man die vorläufige Betriebsrente unter Abzug des halben Rentenbetrages nach dem Annäherungsverfahren berücksichtigt und dann den Kürzungsbetrag im Hinblick auf die Obergrenze von 85% reduziert. Immer ist jedoch auch für die Berechnung der Anwartschaft (Besitzstand) nach der m/n-tel Methode der erdiente Betriebsrentenbetrag zu kürzen. Dies übersieht der Kläger.

5. Soweit der Kläger schließlich unter 3.7 festgestellt haben will, dass die Beklagte verpflichtet ist, seinen Besitzstand auf 3.759,61 DM festzustellen, in- dem unter Berücksichtigung eines beihilfefähigen Einkommens in Höhe von 7.292,-- DM die volle betriebliche Altersversorgung unter Berücksichtigung des Höchstbetrages als Besitzstand festgestellt wird, konnte dieser Antrag bereits deshalb keinen Erfolg haben, weil der Kläger zuletzt eingeräumt hat, dass die anzurechnende Sozialversicherungsrente mit einem Annäherungswert von 3034,-DM zu berücksichtigen ist, ohne dass der Kläger angegeben hat, in welcher Höhe er nunmehr welchen Besitzstand festgestellt haben will. Ganz abgesehen davon hat der Kläger in der Anlage 13 zur Berufungsbegründungsschrift (Bl. 369/370 d.A.) verschiedene Berechnungen aufgestellt, die mit den Ausführungen in der Berufungsbegründung nicht übereinstimmt (Bl. 302 d.A.). Schließlich hat der Kläger nicht berücksichtigt, dass nach den obigen Darlegungen sehr wohl die m/n-tel Methode zur Errechnung des Besitzstandes heranzuziehen ist und auch die Gesamtvergütung nicht mit 7.292,--DM zu Grunde zu legen ist. Einschließlich Hausgeld ergibt sich allenfalls ein Betrag von 7.203,--DM.

C. 179

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 ZPO. 180
Dabei hat die Kammer den Teil des Unterliegens der Beklagten mit 1/20 bei einem Gesamtstreitwert von 14400,-- € (36 x Differenzbetrag nach Berechnung des Klägers in Höhe von 465,-- € monatlich abzgl. ca. 15 % im Hinblick auf die Feststellungsanträge)geschätzt und bewertet.

Für die Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht bestand keine Veranlassung. 181
Der Rechtssache kommt weder grundsätzliche Bedeutung zu, noch sind die Voraussetzungen einer Divergenzrevision ersichtlich, da die Kammer auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden hat.

Rechtsmittelbelehrung: 182

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 183

Die Nichtzulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht kann selbständig beim 184
Bundesarbeitsgericht angefochten werden. Hinsichtlich der Einzelheiten der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG hingewiesen.

GoekeNeliusJaeckel 185