

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

3 Sa 249/15

6 Ca 3530/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 21.12.2015

Rechtsvorschrift: § 242 BGB

Leitsatz:

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht grundsätzlich nicht verpflichtet, Arbeitnehmer über die nachteiligen Folgen einer Teilzeit für die betriebliche Altersversorgung aufzuklären.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.12.2014 Az.: 6 Ca 3530/14 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Differenzbeträge aus einer betrieblichen Zusatzversorgung.

Der Kläger war bei der Beklagten bis zum 31.08.2012 als kaufmännischer Ausbildungsberater beschäftigt.

In der Zeit vom 01.10.1980 bis zum 28.02.2004 erfolgte diese Beschäftigung in Vollzeit und in der Zeit vom 01.03.2004 bis 31.08.2012 in 50 %-iger Teilzeit. Das gesamte Arbeitsverhältnis dauerte insgesamt 383 Monate, wovon 281 auf die Vollzeitbeschäftigung und 102 Monate auf die Teilzeitbeschäftigung fielen. Dem Kläger war von der Beklagten am 01.10.1990 eine Zusatzversorgung zugesagt worden, die sich an beamtenrechtlichen Grundsätzen orientiert. Hiernach sollte er bei Erreichung des 65. Lebensjahres Versorgungsbezüge in Höhe von 75 % des letzten ruhegehaltsfähigen Gehalts unter Anrech-

nung der Altersrente erhalten. Zum 01.07.1998 trat eine Änderung dieser Zusatzversorgung ein, u.a. mit folgender Regelung:

„Tritt der Versorgungsfall schon vor Erreichung des 65. Lebensjahres ein, so richten sich die Versorgungsbezüge nach der in Ziff. 4. ersichtlichen Staffel, wobei in jedem Fall die jeweilige Rente aus der Angestelltenversicherung oder sonstiger gesetzlicher Rentenleistung mit angerechnet wird. Ist es aufgrund eines Versorgungsausgleichs zu einer Erhöhung oder Verminderung der jeweiligen Rente gekommen, so ist der Betrag der jeweiligen Rente zu berücksichtigen, der sich ohne den Versorgungsausgleich ergeben hätte. Lag während des Dienstverhältnisses Teilzeitbeschäftigung vor, so ist der Versorgungsbezug im Verhältnis des als arithmetisches Mittel des Verhältnisses tatsächliche Arbeitszeit zu Vollarbeitszeit ermittelten durchschnittlichen Teilzeitgrades zu kürzen...“

Für den Fall, dass bei der ersten Festsetzung der Zusatzversorgung die monatlichen Nettovorsorgebezüge die im Durchschnitt der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Nettobezüge ohne Berücksichtigung von Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen, Sachbezügen und Fahrtkosten übersteigen, vermindert sich die Zusatzversorgung um den übersteigenden Betrag.

Zum 31.08.2012 schied der Kläger bei der Beklagten aus und bezieht seit dem 01.09.2012 eine Altersrente. Nach der Staffel der Zusatzversorgung steht dem Kläger nach der Vollendung des 63. Lebensjahres 73 % des Versorgungsbezuges zu. Die Beklagte gewährte dem Kläger eine vorläufige monatliche Vorschussleistung in Höhe von 976,50 € brutto bzw. seit dem 01.07.2013 in Höhe von 978,50 € brutto.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass sich ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad von 86,69 % errechnet, da er in der Zeit vom 01.03.2004 bis 31.08.2012 nur in Teilzeit beschäftigt war zu 50%. Sein letztes Teilzeitbruttogehalt habe 2.277,90 € betragen, so dass sich ein auf 100 % hochgerechnetes Vollzeitgehalt von 4.555,80 € ergebe. Unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von 86,69 % und des Staffelnwertes von 73 % würden sich Bruttoversorgungsbezüge in Höhe von 2.883,08 € ergeben. Auf diesen Betrag sei seine Altersrente in Höhe von 1.498,67 € anzurechnen, so dass sich Versorgungsbezüge ab dem 01.09.2012 in Höhe von 1.384,41 € ergäben. Ab dem 01.07.2013 erhöhten sich die Versorgungsbezüge der dynamischen Rentenfestsetzung auf 1.387,54 €. Im Hinblick auf die vorläufigen Zahlungen ergäben sich monatliche Differenzbeträge, die der Kläger bis einschließlich 30.04.2014 mit der Klage geltend

gemacht hat. Nach Auffassung des Klägers sei ein bei ihm vorgenommener Versorgungsausgleich in Form einer modifizierten DRV-Rente in Höhe von 78,05 € zu seinem Nachteil nicht zu berücksichtigen, da dieser bereits am 20.09.1988 erfolgt sei und somit zu einem Zeitpunkt, der vor der Versorgungszusage am 01.10.1990 und auch in der geschützten Zeit vor der Änderung des Versorgungswerkes zum 01.07.1998 gelegen habe. Zum anderen gehe es um die Anwendung und Auslegung der Überversorgungsregelung in dem zum 01.07.1998 geänderten Vertragswerk. Bei der Berechnung der Brutto-Dienstbezüge lege die Beklagte ausschließlich die durchschnittlichen Teildienstbezüge der letzten drei Jahre zugrunde und unterschlage hierbei vollständig die Zeiten der Vollbeschäftigung. Dies sei nach Auffassung des Klägers jedoch unstatthaft, da es zu einer eklatanten Benachteiligung im Rahmen einer sog. Überversorgung führe. Zuletzt Teilzeitbeschäftigte würden gegenüber vorher Teilzeitbeschäftigten diskriminiert. Er sei auch von der Beklagten zu keinem Zeitpunkt beim Wechsel von der Vollzeit in die Teilzeitbeschäftigung darauf hingewiesen worden, dass es bei den Versorgungsbezügen aufgrund des Wechsels zu erheblichen Nachteilen kommen werde.

Der Kläger hat daher erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 8.900,08 € brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.10.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.11.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von 815,82 € seit dem 01.12.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.01.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.02.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.03.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.04.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.05.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.06.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 407,91 € seit dem 01.07.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.08.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.09.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.10.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.11.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 818,74 € seit dem 01.12.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.01.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.02.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.03.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von

409,37 € seit dem 01.04.2014 und aus einem Teilbetrag in Höhe von 409,37 € seit dem 01.05.2014 zu bezahlen.

Demgegenüber hat die Beklagte die Klageabweisung beantragt.

Sie war der Auffassung, dass die dem Kläger seit 01.09.2012 gezahlten Versorgungsbezüge in Höhe von 976,50 € brutto, bzw. 978,50 € brutto seit dem 01.07.2013 unter Einbeziehung der modifizierten DRV-Rente in Höhe von 1.576,72 € und einer Überversorgung von 330,33 € richtig sind. Die vom Kläger berechnete Höhe der betrieblichen Versorgungsbezüge und die Differenzbeträge seien von der Beklagten bestritten. Die Berechnung der betrieblichen Versorgungsbezüge des Klägers habe nach Ansicht der Beklagten auf Grundlage der geltenden und beide Parteien bindenden Zusatzversorgungsordnung der Beklagten zu erfolgen, wobei auch die Beklagte davon ausgeht, dass sich im ersten Schritt ein Beschäftigungsgrad von 86,69 % ergebe. Im nächsten Schritt erfolge eine Anrechnung der gesetzlichen Rente. Dabei sei zu berücksichtigen der Betrag, der sich ohne einen Versorgungsausgleich ergeben hätte. Bei der Berechnung der Überversorgung gehe es um den rechnerischen Vergleich der betrieblichen Versorgungsansprüche des Klägers, einschließlich gesetzlicher Rentenansprüche, zu seinen aktiven Dienstbezügen im Durchschnitt der letzten 36 Monate vor Rentenbeginn. Eine unmittelbare und zielgerichtete Benachteiligung von zuletzt Teilzeitbeschäftigten gegenüber vorher Teilzeitbeschäftigten liege nach Ansicht der Beklagten nicht vor. Der Kläger habe auch Kenntnis von der Überversorgungsregelung und den damit einhergehenden möglichen finanziellen Nachteilen gehabt, bevor er sich für eine Beschäftigung in Teilzeit entschieden habe. Mit Endurteil vom 12.12.2014 hat das Arbeitsgericht Nürnberg die Klage abgewiesen, dem Kläger die Kosten des Rechtsstreits auferlegt und den Wert des Streitgegenstandes auf 8.990,08 € festgesetzt.

Dieses Urteil wurde der Beklagten am 18.05.2015 zugestellt.

Die Berufungsschrift vom 18.06.2015 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 18.06.2015 eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 10.08.2015 ist beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg am 10.08.2015 eingegangen. Die Berufungsbegründungsfrist war bis zum 10.08.2015 verlängert worden.

Wegen Versäumung der Berufungsfrist beantragt der Kläger Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand und legt darüber hinaus noch einmal vorsorglich Berufung ein. Dies ist mit Schriftsatz vom 26.06.2015, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 26.06.2015, geschehen.

Zur Begründung der Wiedereinsetzung trägt der Kläger vor, dass das Arbeitsgericht Nürnberg sein klageabweisendes Endurteil am 12.12.2014 verkündet habe. Nach Zustellung des Sitzungsprotokolls sei daraufhin ordnungsgemäß die Berufungseinlegungsfrist 12.06.2015 in den elektronischen Fristenkalender eingetragen worden. Vor Ablauf der Berufungseinlegungsfrist sei der Kanzlei sodann am 18.05.2015 das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg zugestellt worden. Dieses Endurteil sei der Rechtsanwaltsfachangestellten Andrea W..., die an diesem Tag in der Kanzlei der Unterfertigten für die Bearbeitung der Eingangspost zuständig war, vorgelegt worden. Frau W... habe die Rechtsmittelbelehrung des Urteils gelesen und daraufhin die Berufungseinlegungs- und -begründungsfrist in den elektronischen Fristenkalender der Rechtsanwälte eingetragen. Hierbei sei von ihr für die Berufungseinlegungsfrist der 18.06.2015 und für die Berufungsbegründungsfrist der 20.07.2015 eingetragen worden. Gleichzeitig habe Frau W... ohne Rücksprache mit dem Unterfertigten oder einem anderen Rechtsanwalt der Kanzlei eigenmächtig die bislang im Fristenkalender eingetragene Berufungseinlegungsfrist 12.06.2015 geändert. Am 18.06.2015 sei sodann entsprechend der eingetragenen Frist Berufung beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingelegt worden. Erst durch das Hinweisschreiben des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 22.06.2015 sei Kenntnis von der verspätet eingelegten Berufung erlangt worden. Wie es bei Frau W... zur Falscheintragung kam und aus welchen Gründen sie eigenmächtig und ohne Rücksprache mit einem Rechtsanwalt die Löschung der ursprünglichen und korrekt eingetragenen Berufungseinlegungsfrist vornahm, sei ihr nicht erklärlich. Offensichtlich habe bei ihr insoweit ein einmaliges Augenblickversagen vorgelegen. Tatsache sei nämlich, dass es sich bei Frau Andrea W... um eine überaus erfahrene, bewährte, zuverlässige, sorgfältige und fachlich versierte Rechtsanwaltsfachangestellte handle, die seit 21 Jahren in der Kanzlei beschäftigt sei und bislang die Bearbeitung der Eingangspost und die damit verbundenen Fristein-

tragungen korrekt und beanstandungsfrei vorgenommen habe. Die regelmäßig durchgeführten stichpunktartigen Überprüfungen der Fristeintragungen seien ohne jegliche Beanstandungen verlaufen. Auch sei es bislang nicht vorgekommen, dass Frau W... eine eingetragene Frist ohne Rücksprache mit einem Rechtsanwalt eigenmächtig gelöscht oder umgetragen habe. In der Sache trägt der Berufungsführer vor, dass es außer Zweifel stehe, dass eine Versorgungszusage in Form einer Betriebsvereinbarung durch eine neue nachfolgende Betriebsvereinbarung ersetzt werden könne, sofern für diese Änderung zwingende, sachliche oder nachvollziehbare Gründe vorlägen. Wegen des besonderen Vertrauensschutzes der Arbeitnehmer seien diese Änderungsgründe umso höher, je stärker in Besitzstände eingegriffen werde. Demzufolge dürfe nach der Rechtsprechung des BAG in erdiente Versorgungsanwartschaften nur bei Vorliegen zwingender Gründe bzw. in die sogenannte zeitanteilig erdiente Dynamik, also das ruhegehaltsfähige Entgelt, nur aus triftigem Grund eingegriffen werden. Derartige Gründe seien seitens der Beklagten jedoch nicht vorgetragen und seien auch nicht ersichtlich. Es würde selbstverständlich nicht verkannt, dass eine Änderung der Versorgungszusage zum Abbau einer planwidrig eingetretenen Überversorgung grundsätzlich möglich sei. Vorliegend gehe es nicht nur um die Vermeidung einer Überversorgung, sondern zum einen um einen Eingriff in den seit 1990 geschützten Besitzstand des Klägers, indem die Versorgungsausgleichsregelung zum Nachteil des Klägers geändert wurde und zum anderen darum, dass Teilzeitbeschäftigte, die am Ende ihres Berufslebens von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln, eklatant benachteiligt würden. Der Kläger sei seit dem 01.10.1980 bei der Beklagten tätig und habe mit Wirkung zum 01.10.1990 die streitgegenständliche Versorgungszusage erhalten. Im Jahre 1988 sei der Kläger geschieden. Im Rahmen dieser Scheidung habe ein Versorgungsausgleich stattgefunden, der beim Kläger zu einer Minderung seiner Rentenversorgungsanwartschaft führte. Rund acht Jahre nach der Versorgungszusage und rund zehn Jahre nach der Scheidung des Klägers habe die Beklagte die Versorgungszusage geändert und nunmehr bestimmt, dass ein durchgeführter Versorgungsausgleich bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung außer Betracht zu bleiben habe. Hierdurch sei in dem seit dem 01.10.1990 rechtlich geschützten Besitzstand des Klägers eingegriffen worden, was nur aus außergewöhnlichen Gründen hätte geschehen dürfen. Solche außergerichtlichen Gründe gebe es nicht. Bezüglich der Teilzeitbeschäftigung sei vorzutragen, dass der Kläger unstreitig in der Zeit vom 1980 bis 2004, also 23,5 Jahre in Vollzeit für die Beklagte gearbeitet habe. Lediglich

in der Zeit vom 01.03.2004 bis 31.08.2012 habe er in Teilzeit gearbeitet. Dies bedeutet, dass der Kläger rund $\frac{3}{4}$ seiner Beschäftigungsdauer bei der Beklagten in Vollzeit tätig war. Ursprünglich habe das Versorgungswerk der Beklagten keine Regelung vorgesehen, die vorsah, dass bei der Berechnung der Brutto-Dienstbezüge ausschließlich die durchschnittlichen Bezüge der letzten drei Jahre zugrunde zu legen seien. Durch die Änderung der Versorgungszusage im Jahre 1998 sei jedoch eine solche Berechnungsart neu eingeführt worden, wodurch Überversorgungsfälle ausgeschlossen werden sollen. Demzufolge habe die Beklagte den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad ermittelt und auf der Basis dieses Beschäftigungsgrades die ruhegehaltsfähigen (Brutto) Dienstbezüge errechnet. Anstatt nun aber diesen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad auch bei der Berechnung der Netto(gehalts)bezüge zu berücksichtigen, sei hier durch die Änderung lediglich auf die durchschnittlichen monatlichen Dienstbezügen in den letzten drei Jahren abgestellt und somit die vorherige Beschäftigungsdauer bzw. der durchschnittliche Beschäftigungsgrad völlig ignoriert worden. Vorliegend habe es dazu geführt, dass Teilzeitbeschäftigte der Beklagten eklatant benachteiligt würden. Hätte der Kläger nämlich nicht zum Ende seines Berufslebens Teilzeit gearbeitet, sondern beispielsweise im ersten oder zweiten Drittel und ansonsten Vollzeit, so hätte er eine deutlich höhere betriebliche Altersversorgung erhalten und eine Überversorgung hätte es bei einem gleichen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad nicht gegeben.

Hierdurch werde ersichtlich, dass der Kläger auch bei all den anderen Teilzeitbeschäftigten, die zum Ende ihres Berufslebens bei der Beklagten beschäftigt sind, benachteiligt würden, was jedoch gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gesetzlich untersagt sei.

Der Berufungsführer beantragt weder Versäumung der Berufungsfrist Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand. Darüber hinaus stellt der folgende Anträge:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 12.12.2014 abgeändert.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 8.900,08 brutto zuzüglich Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.10.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.11.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von

- 8 -

€ 815,82 seit dem 01.12.2012, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.01.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.02.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.03.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.04.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.05.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 407,91 seit dem 01.06.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.07.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.08.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.09.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.10.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.11.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 818,74 seit dem 01.12.2013, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.01.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.02.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.03.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.04.2014, aus einem Teilbetrag in Höhe von
€ 409,37 seit dem 01.05.2014

zu bezahlen.

Demgegenüber beantragt die Beklagte, die Wiedereinsetzung und die Berufung zurückzuweisen.

Sie erklärt, die Berufung sei unzulässig, da sie nicht fristgerecht gegen das am 12.12.2014 verkündete Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az. 6 Ca 3530/14, eingelegt worden sei. Gründe für eine Wiedereinsetzung bestünden nicht. Der Kläger mache geltend, die Versäumung der Frist zur Einlegung der Berufung sei aufgrund eines ihm nicht zurechenbaren Verschulden seines Prozessbevollmächtigten erfolgt. Hierzu trägt er im Einzelnen die Fristenorganisation als auch die Überwachung der eingetragenen Fristen vor. Zudem stützt er sich darauf, dass sein Prozessbevollmächtigter eine besonders zuverlässige und erfahrene Rechtsanwaltsfachangestellte mit Eintragungen zur Kontrolle von gerichtlichen Fristen beauftragt habe. Nach Auffassung der Beklagten habe sich der Kläger das Organisationsverschulden seines Prozessbevollmächtigten zurechnen zu lassen. Es könne dahingestehen, ob die Rechtsanwaltsfachangestellte Andrea W... besonders erfahren, bewährt, zuverlässig, sorgfältig und fachlich versiert sei. Ebenso sei nicht ausreichend, dass diese bislang eine eingetragene Frist nicht ohne Rücksprache mit einem Rechtsanwalt gelöscht oder umgetragen habe. Vorliegend habe der Prozessbevollmächtigte des Klägers selbst die ihm obliegende Organisations- und Sorgfaltspflichten

verletzt. Dieser habe selbst bei auffällig langem Ausbleiben des Urteils vorsorglich die Ablauffristen noch einmal überprüfen müssen. Zumindest bei Zustellung des Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg habe der Prozessbevollmächtigte des Klägers die hieraus notierten Fristen prüfen und sicher stellen müssen, dass im elektronischen Fristenkalendar der Kanzlei weiterhin die Frist "12.06.2015" als Fristablauf für die Einlegung der Berufung notiert bleibe. Im Übrigen sei die Berufung auch sachlich unbegründet. Die Beklagte habe vorliegend ein Gesamtversorgungssystem zugesagt. In diesem sei die vom Kläger bezogene gesetzliche Altersrente mit einbezogen. Bei der Ermittlung des sich in diesem Rahmen ergebenden Anteils der betrieblichen Altersversorgung an der Gesamtversorgung müssten jedoch Einflüsse, die im privaten Lebensumfeld des Klägers ihren Ursprung haben, außer Betracht bleiben. Dies betreffe auch den Umstand, dass der Kläger aufgrund eines Versorgungsausgleichs in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber dieser einen geringeren Rentenanspruch habe. Dies sei dem privaten Lebensfeld des Klägers zuzurechnen. Die Beklagte sei berechtigt gewesen, dies vorliegend zu Lasten des Klägers bei der Ermittlung der Versorgungsbezüge zu berücksichtigen. Anderenfalls würde die Beklagte mit den Kosten für den vorgenommenen Versorgungsausgleich belastet werden. Zutreffend habe das Arbeitsgericht auch erkannt, dass die Beklagte vorliegend berechtigterweise Regelungen zur Vermeidung einer Überversorgung getroffen habe. In schützenswerte Rechte des Klägers sei nicht eingegriffen worden. Das Arbeitsgericht habe auch zutreffend festgestellt, dass der Kläger vorliegend nicht als Teilzeitbeschäftigter benachteiligt werde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des beiderseitigen Parteivorbringens wird auf die im Verfahren, Az. 3 Ca 249/15 gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Der Antrag auf Wiedereinsetzung wegen Versäumung der Berufungsfrist ist gemäß § 233 ZPO begründet. Im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger hat es versäumt, die einmonatige Frist zur Berufungseinlegung einzuhalten, welche im vorliegenden Fall aber fünf Monate ab Verkündung des erstinstanzlichen Urteils begann (§ 66 Abs. 1 ArbGG).

Nach dieser Vorschrift beginnt die Frist für die Einlegung der Berufung mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Die Frist zur Einlegung der Berufung ist, nachdem das Urteil am 12.12.2014 verkündet worden ist, am 12.06.2015 abgelaufen.

Hiernach ändert auch nichts die nach dem alten Vortrag des Klägers am 18.05.2015 erfolgte Zustellung des vollständig begründeten Endurteils des Arbeitsgerichts Nürnberg. Hierdurch beginnt die Frist des § 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht erneut zu laufen. Die am 18.06.2015 per Telefax erfolgte Einlegung der Berufung hat die Frist zur Einlegung der Berufung nicht gewahrt.

Der Kläger hat den Wiedereinsetzungsantrag damit begründet, dass Frau W... zwar die Berufungseinlegungs- und Berufungsbegründungsfrist in den elektronischen Fristenkalender ihres Rechtsanwalts eingetragen habe. Hierbei sei von ihr für die Berufungseinlegungsfrist der 18.06.2015 und für die Berufungsbegründungsfrist der 20.07.2015 eingetragen worden. Gleichzeitig habe Frau W... ohne Rücksprachen mit ihrem Anwalt oder einem anderen Rechtsanwalt der Kanzlei eigenmächtig die bislang im Fristenkalender eingetragene Berufungseinlegungsfrist „12.06.2015“ abgeändert. Am 18.06.2015 sei dann entsprechend der eingetragenen Frist Berufung beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingelegt worden.

Es sei nicht erklärlich, wie es bei Frau W... zur Falscheintragung gekommen sei. Offensichtlich handle es sich um ein einmaliges Augenblickversagen. Bei Frau W... handle es sich um eine überaus erfahrene, bewährte, zuverlässige, sorgfältige und fachlich versierte Rechtsanwaltsfachangestellte, die sei 21 Jahren in der Kanzlei beschäftigt sei und bislang in Bearbeitung der Eingangspost und den damit verbundenen Fristeneintragungen korrekt und beanstandungsfrei vorgenommen habe.

Die durch Eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemachte Vorbringen des Klägers rechtfertigt die nachträgliche Zulassung der Berufung wegen Versäumung der Berufungsfrist. Grundsätzlich sind Rechtsirrtümer über den Ablauf einer Frist verschuldet und rechtfertigen keinen Antrag auf Wiedereinsetzung (BGH NJW 11, 386).

Ein Verschulden Dritter ist für die Partei, da es sich nicht um einen Vertreter handelt (§§ 51 Abs. 2, 85 Abs. 2 ZPO), aber unverschuldet, sofern nicht ein eigenes Verschulden der Partei oder ihres Vertreters vorliegt und begründet grundsätzlich einen Antrag auf Wiedereinsetzung (BGH NJW 11, 385). Darüber hinaus ist Wiedereinsetzung grundsätzlich zu gewähren, wenn die Führung des Fristenkalenders von dem Rechtsanwalt unter dem bei Büropersonal dargelegten Voraussetzungen auf sein Büro übertragen wird. Es ist Wiedereinsetzung auch zu gewähren, wenn eine von ihm verfügte oder berechnete Frist nicht oder nicht richtig eingetragen wird oder fälschlicherweise gelöscht wird (BGH NJW 58, 1590). In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall steht fest, dass das Versäumen der Berufungsfrist auf eben im Ergebnis falschen, vor allem aber eigenmächtigem Handeln der für die Fristüberwachung zuständigen Rechtsanwaltsgehilfin beruht. Dieser Fehler unterlief Frau W..., obwohl es sich bei ihr um eine geschulte und zuverlässige Bürokräft handelt, die insbesondere und gerade auch in den Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Fristen eingewiesen wurde. Regelmäßige Kontrollen des Sachbearbeiters Herrn Rechtsanwalt A... haben ergeben, dass Frau W... in der Vergangenheit den Fristenkalender sorgfältig und fehlerlos geführt hat.

Dieses durch Eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemachte Vorbringen des Klägers war von der Beklagten nicht zu widerlegen. Entgegen der Auffassung des Beklagtenvertreters war der Klägervertreter vorliegend auch nicht verpflichtet, den Beginn und das Ende der Frist persönlich zu überwachen und sich nicht auf die Zuverlässigkeit seiner Angestellten zu verlassen. Denn zum einen ist festzustellen, dass es sich bei der Frist des § 66 Abs. 1 ArbGG um keine außergewöhnliche Frist handelt, zum anderen hat der Klägervertreter vorgetragen, dass Frau W... bei regelmäßig durchgeführten stichpunktartigen Überprüfungen der Fristeneintragungen ohne jegliche Beanstandungen verlief und auch bislang sei es nicht vorgekommen, dass Frau W... entgegen der in der Kanzlei bestehenden ausführlichen Weisung eine eingetragene Frist ohne Rücksprache mit einem Rechtsanwalt eigenmächtig gelöscht oder umgeschrieben habe. Berechnungen der im Büro geläu-

figen Fristen, wozu auch die Frist zum Ablauf einer Berufung bei Nichtvorliegen von Entscheidungsgründen gehört, kann der Rechtsanwalt einer gut ausgebildeten und als zuverlässig, erprobten und sorgfältig überwachten Bürokräft übertragen. Eine Pflicht zur Gegenkontrolle (Nachberechnungspflicht) besteht auch im Rahmen der allgemeinen Überwachungsfrist grundsätzlich nicht, insbesondere mutet die Rechtsprechung dem Rechtsanwalt nicht zu, für kritische Fristenabläufe einen besonders persönlichen Fristenkalender zu führen (BGH Versicherungsrecht 82, 543).

Die Wiedereinsetzungsfrist nach § 234 Abs. 2 ZPO ist gewahrt, da die Verfügung vom 22.06.2015 erst der Kanzlei des Klägers am 24.06.2015 zugestellt wurde. Erst da erhielt die Beklagte Kenntnis von der verspätet eingelegten Berufung.

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg war im Übrigen zulässig. Sie ist gemäß §§ 511 ZPO, 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und nach Gewährung des Wiedereinsetzungsantrag auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 580, 519 ZPO).
2. Die zulässige Berufung ist sachlich ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen. Die Ausführungen in den Entscheidungsgründen sind zutreffend, so dass darauf gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen werden kann. Auch die ergänzenden Ausführungen des Berufungsklägers können die begehrte Klage nicht rechtfertigen. Die Berufung war zurückzuweisen. Die rechtlichen Gründe hierfür seien noch einmal kurz zusammen gefasst.

In Übereinstimmung mit dem Erstgericht ist auch die Kammer des Landesarbeitsgerichts der Auffassung, dass die Anrechnung des bereits im Jahre 1988 erfolgten Versorgungsausgleichs in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in den Besitzstand des Klägers eingreife und ihn als geschiedenen Ehemann auch nicht beteilige. Die Beklagte verstößt mit dieser Vorgehensweise auch nicht gegen Art. 6 Abs. 1 GG.

Das Arbeitsgericht hat richtigerweise festgestellt, dass zwischen den Parteien der durchschnittliche Beschäftigungsgrad des Klägers unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und der Zeiträume mit Voll- und Teilzeitbeschäfti-

gung 86,89 % beträgt und der Staffelfwert der Zusatzversorgung aufgrund des einbeziehenden Ruhestand vor Vollendung des 65. Lebensjahres 73 %. Daher ist die Beklagte zu Recht davon ausgegangen, dass auf den sich aus diesen Werten ergebenden Zusatzversorgungsbetrag die fiktive gesetzliche Rente des Klägers ohne Berücksichtigung der Minderung in Höhe von 78,05 € aufgrund des im Jahr 1988 durchgeführten Versorgungsausgleichs in Abzug zu bringen ist. Die Regelungen in den Grundsätzen einer Zusatzversorgung für langjährige Bedienstete der Industrie- und Handelskammer B-Stadt für Mittelfranken vom 03. November 1967 zur Nichtberücksichtigung von Erhöhungen oder Verminderung der Rente aufgrund eines Versorgungsausgleichs ist zwar erst mit Änderung vom 01. Juli 1988 und damit nach Durchführung des Versorgungsausgleichs im Jahr 1988 eingeführt worden. Das Landesarbeitsgericht schließt sich der Auffassung des Arbeitsgerichts an, dass diese neu eingeführte Regelung ohnehin nur klarstellenden Charakter hat, da nicht ersichtlich ist, warum auch ohne diese Regelung Änderungen der Rentenhöhe aufgrund eines Versorgungsausgleichs sowohl bei einer daraus folgenden Rentenerhöhung als auch bei einer Rentenminderung im Rahmen der betrieblichen Zusatzversorgung zu berücksichtigen wären.

Denn die Rentenänderungen aufgrund des Versorgungsausgleichs beruhen auf einer eherechtlichen Grundlage mit dem Ziel des Ausgleichs der von Ehegatten erworbenen Rentenanswartschaften während der Dauer einer später geschiedenen Ehe. Stichtag für die Berechnung der Zusatzversorgung ist auch der Tag des Ausscheidens aus dem aktiven Arbeitsverhältnis, ohne das der Arbeitgeber darauf Einfluss nehmen könnte, ob ein Versorgungsausgleich vor oder nach diesem Datum vorgenommen wird.

Würde man den Versorgungsausgleich nicht berücksichtigen, würde die Beklagte mit den Kosten für den vorgenommenen Versorgungsausgleich belastet. Der Kläger kann auch nicht mit Art. 6 Abs. 1 GG begründen, dass die Beklagte im Ergebnis für die Kosten des Versorgungsausgleichs aufkommen soll. Der Kläger wird als geschiedener Ehemann auch nicht in zweifacher Hinsicht benachteiligt, da er zum einen eine geringere gesetzliche Rente, zum anderen auch eine geringere betriebliche Altersvorsorge bekommt. Die Forderung des Klägers bedeutet, dass er als geschiedener Ehemann

begünstigt werden will. Sein Begehren ist darauf gerichtet, die durch den Versorgungsausgleich erfolgte Kürzung der gesetzlichen Rente durch eine Erhöhung der betrieblichen Altersversorgung auszugleichen. Eine solche Berechnung würde zu einer Begünstigung von geschiedenen Männern und Frauen gegenüber bei Rentenbezug weiter verheirateten Männern und Frauen führen.

Somit ergibt sich, dass die Berücksichtigung des gesetzlichen Versorgungsausgleichs durch die Beklagte zu Recht erfolgt ist.

Auch die mit der Änderung vom 01. Juli 1998 eingeführte Überversorgungsregelung begegnet unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt Bedenken, so dass auch die sich daraus ergebende Minderung der Zusatzversorgung gerechtfertigt ist. Nach der Überversorgungsregelung vermindert sich die Zusatzversorgung für den Fall, dass bei der ersten Festsetzung der Zusatzversorgung die monatlichen Nettoversorgungsbezüge, die im Durchschnitt der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Nettobezüge übersteige um den übersteigenden Betrag.

Zwar kann, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht schrankenlos in die Rechte des begünstigten Arbeitnehmers eingreifen. Den Gerichten obliegt eine Rechtskontrolle. Die Änderungsgründe sind gegen die Bestandsschutzinteressen der betroffenen Arbeitnehmer abzuwägen. Die Absenkung der früheren Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % hält der Prüfung anhand der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes stand.

Die betrieblichen Versorgungsordnung, gleich ob sie vertraglich oder durch Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist, verfolgt das Ziel, den begünstigten Arbeitnehmern eine über die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung hinaus gehende Versorgung zu gewährleisten. Das Versorgungsziel kann sich auf geringfügige Verbesserungen der nach den Sozialversicherungsgesetzen gegebenen Versorgungslage beschränken. Versorgungsziel kann auch sein, dem ausscheidenden Arbeitnehmer den im aktiven Dienst erreichten Lebensstandard zu sichern und das betriebliche Versorgungssystem so auszugestalten, das die Gesamtversorgung den bisher erzielten Arbeitseinkommen entspricht. Die Versorgungszusage, die von vorn herein die Möglich-

keit eröffnet, eine Gesamtversorgung zu erreichen, die über die letzten effektiven Arbeitseinkünfte hinaus geht, kann nicht im nachhinein allein mit der Begründung eingeschränkt werden, es sei eine sozial unerwünschte Überversorgung eingetreten. Dazu gibt weder das Vertragsrecht etwa die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage noch das Betriebsverfassungsrecht etwa mit dem Ablöseprinzip eine rechtliche Handhabe. Wer einen Überversorgungsvertrag verspricht, muss sie auch erbringen, wer eine Überversorgung durch Betriebsvereinbarung normiert, muss sie jedenfalls erbringen. Er kann sie nicht allein mit einer geänderten Beurteilung um der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit Willen mit rückwirkender Kraft beseitigen (vgl. BGH 09.04.1991 – 3 AZR 598/89, Randziffer 24/25).

Im Streitfall hat die Beklagte aber mit ihrer Versorgungsordnung aus dem Jahre 1964 und der Versorgungszusage vom 01.10.1990 von vornherein geregelt, dass bei Erreichung des 65. Lebensjahrs Arbeitnehmer Versorgungsbezüge nur in Höhe von 75 % des zuletzt ruhegehaltsfähigen Gehalts unter Anrechnung der Altersrente erhalten.

Somit ergibt sich, dass im vorliegenden Fall keineswegs eine Versorgungszusage vorliegt, die von vornherein die Möglichkeit eröffnete, eine Gesamtversorgung zu erreichen, die über die letzten effektiven Arbeitseinkünfte hinaus geht.

Unter den gegebenen Umständen war es der Beklagten erlaubt, die Versorgungsordnung an geänderte Verhältnisse anzupassen bzw. hinsichtlich des Versorgungsausgleichs eine klarstellende Regelung zu fassen. Dabei hat sie den von ihr eingeräumten Regelungsspielraum eingehalten.

Soweit nach der Versorgungsordnung im Durchschnitt der letzten drei Jahre erzielten Arbeitsentgelt maßgebend war, kann dies zu einer Senkung der Bemessungsgrundlage führen. Das muss jedoch nicht sein. Die Durchschnittsberechnung kann auch verhindern, dass sich Lohneinbrüche in der letzten Zeit vor dem Eintritt in den Ruhestand nachteilig auf die Versorgungshöhe auswirken. Die Durchschnittsberechnung trägt jedenfalls den Gedanken einer angemessenen Erhaltung des Lebensstandarts durch Ausrechnung (vgl. auch BAG vom 09.04.1991 – 3 AZR 598/89).

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Beklagte trotz einer nominellen Überversorgung in Höhe von 774,22 € aufgrund einer angenommenen geschützten Zeit bis 30.06.1998 im Falle des Klägers nur eine Überversorgung in Höhe von 330,33 € angesetzt hat und von der Zusatzversorgung zum Abzug bringt.

Die von dem Kläger behauptete gezielte Diskriminierung von zuletzt Teilzeitbeschäftigten ist mit der Überversorgung auch nicht verbunden. Die vom Kläger beanstandete Regelung, dass für die Ermittlung einer planniedrigeren Überversorgung auf die durchschnittlichen Nettoentgelte der letzten 36 Monate abzustellen ist, dient generell der Vermeidung einer planwidrigen Überversorgung. Die vom Kläger beantragte Berechnung würde dazu führen, dass er aufgrund der betrieblichen Altersrente ein höheres Einkommen als Betriebsrentner beziehen würde, als zuvor während seiner aktiven Tätigkeit, die er zuletzt ausgeübt hat. Zur Vermeidung derselben hat die Beklagte die Regelung zur Ermittlung einer eventuellen Überversorgung mit dem 3-Jahres-Zeitraum vor Eintritt in den Ruhestand aufgenommen.

Die Pflicht der Beklagten zur Aufklärung des Klägers über mögliche Folgen der Teilzeittätigkeit bestand nicht.

Der Arbeitgeber hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen, seine Rechte so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebes nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann (vgl. Müller/Glöge, Münchner Kommentar zum BGB, § 611 BGB, Rdnr. 981 bis 991, 6. Auflage, 2012).

Die Fürsorgepflicht begründet eine Aufklärungspflicht über Umstände in der Sphäre des Arbeitgebers, die Bedeutung für den Arbeitnehmer erlangen können (BAG, EZA, BGB, 2002 Arbeitgeberhaftung Nr. 6 = der Betrieb 2007, 2319).

Jedoch braucht der Arbeitgeber ohne Vorliegen besonderer Umstände nicht von einem aktuellen Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers auszugehen (BAG, AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 32 = NZA, 2011, 312).

Kann sich der Arbeitnehmer die Informationen auf zumutbare Weise anderweitig beschaffen, besteht keine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers. Darüber hinaus besteht keine allgemeine Belehrungs- oder gar Beratungspflicht des Arbeitgebers (OLG Düsseldorf – NZA, RR 2006, 205, 207).

Die Beklagte konnte davon ausgehen, dass sich der Kläger vor dem Antrag auf Beschäftigung in Teilzeit eingehend mit den Folgen auseinandergesetzt hat, auch im Bezug auf finanzielle Einbußen, sowohl in der gesetzlichen als auch in der betrieblichen Altersrente. Zudem wurden die Beschäftigten in der Personalversammlung vom 14.09.1998 von den Änderungen der Versorgungsordnung informiert, so auch der Kläger. Die Auseinandersetzung mit den Folgen einer Beschäftigung in Teilzeit hat im Rahmen der Erfüllung der üblichen Sorgfaltspflichten des Klägers als Arbeitnehmer zu erfolgen. Die Einhaltung dieser dem Kläger obliegender Sorgfalt kann nicht der Beklagten aufgebürdet werden. Die Beklagte als Arbeitgeber ist auch nicht berechtigt, einem Angestellten die Teilzeit auszureden bzw. ist nicht verpflichtet, über mögliche Folgen einer Beschäftigung in Teilzeit aufzuklären. Darauf erstreckt sich ihre Fürsorgepflicht nicht.

Nach alledem war die Klage abzuweisen, die Berufung ist erfolglos.

III.

Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des gesamten Rechtsstreits zu tragen.

IV.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Bär
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Wiedemann
ehrenamtlicher Richter

Gordan
ehrenamtlicher Richter