3 SLa 229/25
35 Ca 10318/24
(ArbG München)

Verkündet am: 30.10.2025

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger, Berufungsbeklagter und Anschlussberufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Plank und Gold

für Recht erkannt:

I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.03.2025 – 35 Ca 10318/24 – wird zurückgewiesen.

II. Auf die Anschlussberufung des Klägers wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger weitere 467,60 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus je 66,80 € seit dem 01.03.2025, 01.04.2025, 01.05.2025, 01.06.2025, 01.07.2025, 01.08.2025 und 01.09.2025 zu zahlen.

III. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe des Anspruchs des Klägers auf betriebliche Altersversorgung.

Der am 00.00.0000 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen seit dem 00.00.0000 beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels (im Folgenden: MTV) Anwendung, der in § 18 eine zweistufige Ausschlussfristenregelung enthält, für deren Wortlaut auf das erstinstanzliche Urteil Bezug genommen wird. Im Dezember 2004 rechnete die Beklagte gegenüber dem Kläger ein Tarifgehalt in Höhe von 2.552,00 € brutto und eine freiwillige übertarifliche Zulage in Höhe von 1.680,00 € brutto ab (vgl. Anlage K6 = Bl. I / 41 d. A.).

Seit dem 01.10.2022 befindet sich der Kläger im Ruhestand und erhält seitdem von der Beklagten eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 168,89 € brutto.

Grundlage der Zahlung der Betriebsrente ist die Allgemeine Versorgungsordnung 1990 i. d. F. vom 07.08.2006 (vgl. Anl. K2 = Bl. 21 ff. d. A.; im Folgenden: AVO 1990), die Bestandteil der Gesamtbetriebsvereinbarung „Betriebliche Altersversorgung AVO 90 März 2007“ vom 07.03.2007 ist. Danach wird die betriebliche Altersversorgung der nach dem 31.12.1989, jedoch vor dem 01.07.1999 in die Z. eingetretenen Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum 01.01.2007 gem. § 613a BGB auf die Beklagte übergegangen sind, für die Beklagte ab dem 01.01.2007 durch die „Allgemeine Versorgungsordnung 1990“ vom 07.08.2006 geregelt.

Für die Berechnung eines Teilbetrags der monatlichen Betriebsrente in Höhe von 168,89 € brutto wird u. a. das ruhegehaltsfähige Einkommen (§ 11 Abs. 1 AVO 1990) berücksichtigt, das in der AVO 1990 wie folgt bestimmt ist:

> *„§ 6 Ruhegeldfähiges Einkommen*
>
> *Als ruhegeldfähiges Einkommen wird der im Dezember 2004 zu bezahlende Betrag angesehen, der sich ohne Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen oder sonstige Zulagen aller Art ergibt; bei Außendienstmitarbeitern wird das im Dezember 2004 gültige Tarifgehalt zu Grunde gelegt.“*

Bis einschließlich 2001 berücksichtigte die Beklagte für das ruhegeldfähige Einkommen neben dem jeweiligen Tarifgehalt auch die dem Arbeitnehmer gezahlte übertarifliche Zulage. Diese Praxis änderte die Beklagte 2002 und legte infolgedessen für das ruhegeldfähige Einkommen des Klägers allein dessen Tarifgehalt aus Dezember 2004 in Höhe von 2.552,00 € ohne die damals gezahlte übertarifliche Zulage in Höhe von 1.680,00 € zugrunde.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit E-Mail vom 23.04.2024 hat der Kläger mit der der Beklagten am 08.11.2024 zugestellten Klage sowie den Klageerweiterungen vom 04.11.2024 und 28.02.2025 Zahlung von insgesamt 1.870,40 € brutto für Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2025 nebst Zinsen verlangt.

Die Beklagte sei zur Zahlung von monatlich weiteren 66,80 € brutto verpflichtet. Dieser Differenzbetrag ergebe sich, wenn für das ruhegeldfähige Einkommen auch die übertarifliche Zulage berücksichtigt werde. Bei Auslegung der Versorgungsordnung nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang sowie Sinn und Zweck zähle zum ruhegehaltsfähigen Einkommen auch die im Dezember 2004 gezahlte übertarifliche Zulage. Dies hätten auch das Bundesarbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht München in gleichgelagerten Fällen geurteilt. Die Ansprüche unterfielen nicht der tariflichen Ausschlussfrist. § 18 MTV erfasse nicht Ansprüche, die sich aus und im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung ergäben.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags insbesondere auf den Wortlaut des § 6 AVO 1990, der nicht auslegungsbedürftig sei, verwiesen. Auch würden übertarifliche Zulagen nicht wie „sonstige Zulagen aller Art“ regelmäßig monatlich in gleichbleibender Höhe gezahlt werden, da sie der Anrechnung bei Tariferhöhungen bis „Null“ unterlägen und frei widerruflich seien. Ein Rückschluss aus § 6 HS. 2 auf § 6 HS. 1 AVO 1990 sei nach dem Wortlaut nicht zulässig. Bei der AVO 1990 handele es sich nicht um ein Gesamtversorgungssystem, so dass die Versorgungszusage nicht den Zweck habe, in einem bestimmten Umfang den Lebensstandard des Arbeitnehmers zu sichern. Die Ansprüche seien nach § 18 MTV größtenteils verfallen.

Das Arbeitsgericht München hat der Klage durch Urteil vom 26.03.2025 – 35 Ca 10318/24 – stattgegeben. Der Kläger habe Anspruch auf den geltend gemachten monatlichen Differenzbetrag, so dass sich für den streitgegenständlichen Zeitraum die eingeklagte Gesamtsumme ergebe. Nach der Rechtsprechung des BAG zu einer vergleichbaren Regelung in einer Versorgungsordnung der Beklagten - der GBV 1992 - (Urteil vom 19.04.2011 - 3 AZR 272/09 -) und des Landesarbeitsgerichts München zu § 6 AVO 1990 (u. a. Urteil vom 16.03.2023 - 3 Sa 464/22 -) sei § 6 AVO 1990 dahin auszulegen, dass auch die übertarifliche Zulage Bestandteil des ruhegeldfähigen Einkommens des Klägers sei. Nach dem maßgeblichen Wortlaut des § 6 AVO 1990 werde als ruhegeldfähiges Einkommen „der im Dezember 2004 zu bezahlende Betrag“ angesehen. Betrag sei schon nach dem allgemeinen Wortsinn nicht gleichbedeutend mit „Tarifgehalt“. Aus den Worten „Betrag …, der sich ohne … ergibt“ sei zu schließen, dass mit dem zu bezahlenden Betrag der im Dezember 2004 zu zahlende Gesamtbetrag sei, von dem „Überstunden, … und sonstige Zulagen aller Art“

abzuziehen seien. Das ruhegeldfähige Einkommen bestimme sich negativ. Zudem weise die Formulierung „zu bezahlende(r) Betrag“ auf den Arbeitsvertrag des Klägers, der bestimme, was zu zahlen sei. Dies sei im Dezember 2004 das Tarifgehalt und die übertarifliche Zulage.

Die übertarifliche Zulage sei keine „sonstige Zulage aller Art“. Den weiteren Vergütungsbestandteilen wie Überstunden, Prämien, Gratifikationen und Provisionen sei gemeinsam, dass sie nicht regelmäßig monatlich in gleichbleibender Höhe zu zahlen seien, wie dies bei einer übertariflichen Zulage der Fall sei. Da die übertarifliche Zulage mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung des Klägers ausmache, könne nicht angenommen werden, dass sie nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen gehöre. Die Anrechenbarkeit der übertariflichen Zulage im Fall der Tariferhöhung zeige ihren Charakter als regelmäßig zu zahlendes Entgelt, das in das Tarifentgelt entwachse und deshalb gem. § 6 AVO 1990 zu berücksichtigen sei. Bis zu einem Widerruf mache die übertarifliche Zulage das fixe monatliche Einkommen des Klägers aus. Der Zweck des Versorgungssystems, den bisherigen Lebensstandard des Arbeitnehmers im Versorgungsfalls abzusichern, spreche dafür, die übertarifliche Zulage für die Bestimmung des ruhegeldfähigen Einkommens zu berücksichtigen. Schließlich sei der Anspruch des Klägers nicht verfallen. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergebe regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung finde. Tarifliche Ausschlussfristen dienten der Rechtssicherheit und -klarheit und sollten die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die wie Betriebsrentenansprüche erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt in den Ruhestand entstünden.

Der monatliche Differenzbetrag von 66,80 € sei unstreitig. Der Zinsanspruch begründe sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 29.04.2025 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 28.05.2025 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 30.07.2025 am 30.07.2025 begründet. Dem Kläger wurde die Berufungsbegründung am 30.07.2025 zugestellt und die Frist zur Berufungsantwort bis zum 30.09.2025 verlängert. Mit dem am 30.09.2025 beim

Landesarbeitsgericht München eingegangenen Schriftsatz hat der Kläger zusätzlich Zahlung der Differenzbeträge für die Monate Februar 2025 bis einschließlich August 2025 geltend gemacht.

Die Beklagte trägt zur Begründung ihrer Berufung vor: Dem Kläger stehe kein Anspruch auf Zahlung einer monatlich um 66,80 € erhöhten Betriebsrente zu. Die übertarifliche Zulage sei nicht bei der Ermittlung des ruhegeldfähigen Bruttogehalts nach § 6 AVO 1990 als Bemessungsgrundlage der betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2011 zu einer anderen Versorgungsordnung der Beklagten sei nicht auf den hiesigen Fall zu übertragen. Die dortigen Versorgungsrichtlinien unterschieden sich von der AVO 1990 durch Wortlaut und Systematik, wie sie in der Rentenbemessungsregel, dem Dotierungsrahmen, den Kosten der Versorgung und den potenziell erzielbaren Betriebsrenten zum Ausdruck komme. § 6 AVO 1990 sei deshalb eigenständig nach Auslegungsgrundsätzen, wie sie für Betriebsvereinbarungen gelten würden, auszulegen. Aus den verschiedenen Gesetzen (EStG, NachwG, BetrVG) ergebe sich kein Anhalt, dass die übertarifliche Zulage mitberücksichtigt werden müsse. Die Worte „…Betrag…der sich ohne…ergibt“ ließen nicht den Rückschluss zu, man müsse negativ etwas „abziehen“. Der Vergleich der übertariflichen Zulage mit Gratifikationen, Prämien und Provisionen, die gerade keine Zulagen seien, stelle einen Vergleich „Äpfel mit Birnen“ dar. Die Nennung von Gratifikationen, Provisionen und Prämien lasse keinen Aufschluss darüber zu, ob es sich bei den sonstigen Zulagen nicht um monatlich wiederkehrende Leistungen handeln dürfe. Überstundenzuschläge würden in der Regel monatlich geleistet werden, wenn auch in wechselnder Höhe. Die Gratifikation wie das Weihnachtsgeld würde aus Sicht des Arbeitsgerichts bei gleichmäßiger Verteilung auf das Jahr durch monatliche Auszahlung zu einer Berücksichtigung beim ruhegeldfähigen Einkommen führen, obwohl dies der eindeutige Wortlaut des § 6 AVO 1990 ausschließe. Eine Berücksichtigung der übertariflichen Zulage rechtfertige sich nicht aus ihrem Anteil an der Gesamtvergütung. Es könnten vielfältige Gründe bestehen, auch beträchtliche Vergütungsbestandteile nicht in die Bemessungsgrundlage der betrieblichen Altersversorgung einzubeziehen, wie z.B. die Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien, die Dotierungsfreiheit des Arbeitgebers sowie die Kosten und Wirtschaftlichkeit. Es sei deshalb der Kernvergütungsbestandteil zu ermitteln, der das ruhegehaltsfähige Einkommen und damit auch das Versorgungsniveau kennzeichne

und auf den sich die Versorgungsberechtigten als prägenden Versorgungsteil im Ruhestand einstellen und verlassen könnten. Wegen der Widerruflichkeit der übertariflichen Zulage habe indessen bei dem jeweiligen Versorgungsberechtigten kein Vertrauensschutz entstehen können. Erst mit der Anrechnung der übertariflichen Zulage auf das Tarifgehalt könne sie nicht einseitig durch den Arbeitgeber eingeschränkt werden, weshalb erst im Anrechnungsumfang das Vertrauen des Versorgungsberechtigten eintrete und die übertarifliche Zulage erst dann als ruhegehaltsfähiges Einkommen berücksichtigt werden könne. Der Sinn und Zweck der AVO 1990 liege nicht darin, den bisherigen Lebensstandard des Arbeitnehmers im Versorgungsfall abzusichern. Der Lebensstandard müsse sich danach bemessen, mit welchen Einkünften der Arbeitnehmer „sicher (habe) rechnen“ können, also nur bezogen auf solche Vergütungsbestandteile als Bestandteile der Bemessungsgrundlage, die keiner einseitigen Widerrufsmöglichkeit unterlägen. Hierin liege keine unbillige Unterschreitung des Lebensstandards, weil nicht das von den Tarifvertragsparteien bestimmte Tarifgehalt unterschritten werde. Darüber hinaus seien die Gründe der erstinstanzlichen Entscheidung durch die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 30.01.2024 - 3 AZR 145/23, 3 AZR 146/23 und 3 AZA 147/23 - überholt. Schließlich erfasse die tarifliche Verfallklausel auch die monatlich fällig werdenden Ruhegeldansprüche. Dies folge aus der gebotenen Auslegung des § 18 MTV. § 16 MTV umfasse Sterbegeld/Hinterbliebenenleistungen, die erkennbar Ansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien. Auch diese Ansprüche würden nach Wortlaut und Systematik von der Ausschlussfrist des nachfolgenden § 18 MTV erfasst werden. Darüber hinaus habe der Arbeitgeber wegen sonst erforderlicher bilanzwirksamen Rückstellungen Interesse an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.03.2025 – 35 Ca 10318/24 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und sinngemäß im Rahmen seiner Anschlussberufung,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger weitere 467,60 € brutto nebst Zinsen aus 66,80 € seit dem 01.03.2025, aus 66,80 € seit dem 01.04.2025, aus 66,80 € seit dem 01.05.2025, aus 66,80 € seit dem 01.06.2025, aus 66,80 € seit dem 01.07.2025, aus 66,80 € seit dem 01.08.2025 und aus 66,80 € seit dem 01.09.2025 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen.

Der Kläger nimmt auf die Berufung der Beklagten und zur Begründung seiner Anschlussberufung wie folgt Stellung: Das Arbeitsgericht habe im Anschluss an die Rechtsprechung des LAG München und des Bundesarbeitsgerichts zu Recht erkannt, dass die übertarifliche Zulage zum ruhegeldfähigen Einkommen im Sinne des § 6 AVO 1990 zähle. Die Rechtsprechung des BAG zu einer anderen Versorgungsordnung des Arbeitgebers sei auf die streitgegenständliche Versorgungsordnung übertragbar. Die Historie beider Regelungen zeige, dass sie sich gleichförmig im Wortlaut angepasst hätten und quasi wortgleiche Formulierungen verwendeten, so dass sie von der gleichen Basis ausgingen. Hinsichtlich der Auslegung des § 6 AVO 1990 schließt sich der Kläger der Auslegung des Arbeitsgerichts an und vertieft diese. Der Vorwurf, es würden „Äpfel mit Birnen“ verglichen, gehe fehl, weil § 6 AVO 1990 von einer Vergleichbarkeit der „sonstige(n) Zulagen aller Art“ mit Überstunden, Gratifikationen, Prämien und Provisionen ausginge. Der Einwand, auch Gratifikationen könnten gezwölftelt und monatlich gleichbleibend gezahlt werden, entspreche keiner bei der Beklagten geübten Praxis und hätte von den Betriebsparteien nicht bedacht werden müssen. Der Umstand, dass die übertarifliche Zulage ein Drittel des Gehalts ausmache, zeige ihre finanzielle Bedeutung. Die Aufspaltung des ursprünglichen Gesamtgehalts in ein Tarifgehalt und eine übertarifliche Zulage begründe sich aus der späteren Tarifbindung der Beklagten. Die Beklagte hätte trotz Aufspaltung jedoch an ihrer Abrechnungspraxis unter

Einbeziehung der übertariflichen Zulage festgehalten. Bis zum maßgeblichen Monat Dezember 2004 sei die übertarifliche Zulage nicht widerrufen worden. Die Entscheidungen des BAG aus 2024 seien auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Die Ausschlussfrist nach § 18 MTV greife nicht. Die seitens der Beklagten zitierte Entscheidung des BAG vom 27.02.1990 – 2 AZR 216/88 – stütze im Gegenteil die Ansicht des Arbeitsgerichts (unter Bezugnahme auf die Randnummern 15 ff. d. Entscheidung). Es würden mit der Anschlussberufung die weiteren, zwischen den Parteien unstreitigen Differenzbeträge für die Monate seit Februar 2025 eingeklagt werden.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 30.07.2025 und 20.10.2025, den Schriftsatz des Klägers vom 30.09.2025 sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 30.10.2025 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet. Die Anschlussberufung der Klägerin ist zulässig und begründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

Auch die Anschlussberufung des Klägers ist zulässig. Der Kläger hat diese nach Zustellung der Berufungsbegründung der Beklagten innerhalb der verlängerten Frist zur Beantwortung der Berufung eingelegt, §§ 66 Abs. 1 Satz 3, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO. Darüber hinaus folgt die Zulässigkeit aus § 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 524 Abs. 2 Satz 3 ZPO, weil die Anschließung eine Verurteilung einer Rentenzahlung als künftig fällig werdende wiederkehrende Leistung (§ 323 ZPO) zum Gegenstand hat.

II.

Die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung erkannt, dass die Beklagte gemäß § 6 AVO 1990 zur Zahlung von weiteren 66,80 € brutto für die Zeit ab Oktober 2022 verpflichtet ist, so dass dem Kläger der erstinstanzlich titulierte Betrag für die Monate Oktober 2022 bis einschließlich Januar 2025 und aufgrund der Anschlussberufung für die Monate Februar 2025 bis August 2025 weitere 467,60 € brutto, jeweils nebst Zinsen, zustehen. Das Landesarbeitsgericht folgt den Gründen dieser Entscheidung und nimmt hierauf gem. § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug. Die Berufungsangriffe der Beklagten rechtfertigen aus folgenden Gründen keine abweichende Beurteilung:

1. Jede Rechtsnorm und folglich auch § 6 AVO 1990 bedarf der Auslegung, um ihren Inhalt zu bestimmen. Für eine Betriebsvereinbarung, wie sie hier mit der AVO 1990 vorliegt, richtet sich die Auslegung wegen der normativen Wirkung der Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2018 - 1 AZR 37/17 - Rn. 15 m. w. Nachw.).

2. Nach dem deshalb maßgeblichen Wortlaut des § 6 HS. 1 AVO 1990 wird als ruhegeldfähiges Einkommen „der im Dezember 2004 zu bezahlende Betrag“ angesehen. „Betrag“ ist schon nach dem allgemeinen Wortsinn nicht gleichbedeutend mit „Tarifgehalt“, auf den die Beklagte das ruhegeldfähige Einkommen beschränkt. Dabei war der Begriff „Tarifgehalt“ den Betriebsparteien geläufig und stand als Alternative zur Verfügung, wie die Regelung in § 6 HS. 2 AVO 1990 zeigt. Dort ist bestimmt, dass *bei Außendienstmitarbeitern* das im Dezember 2004 gültige „Tarifgehalt“ zu Grunde gelegt werde. Wenn dies für andere Mitarbeiter nach § 6 HS. 1 AVO 1990 nicht getan wird, sondern das ruhegeldfähige Einkommen „der im Dezember zu bezahlende Betrag“ ist, kann daraus der Schluss gezogen

werden, dass das ruhegeldfähige Einkommen nicht (nur) das „Tarifgehalt“ ist. Zudem verweist die Formulierung „im Dezember 2004 *zu bezahlende* Betrag“ auf den Arbeitsvertrag des Klägers, der bestimmt, was zu zahlen ist. Dies war im Dezember 2004 das Tarifgehalt *und* die übertarifliche Zulage (vgl. LAG München, Urteil vom 20.12.2016 – 9 Sa 578/16 – unter II. 2.1 der Gründe). Mit diesen Wortlautargumenten setzt sich die Beklagte nicht auseinander. Warum es stattdessen für die Auslegung des ruhegeldfähigen Einkommens bzw. des „im Dezember 2004 zu bezahlende(n) Betrag(s)“ auf den Einkommensbegriff aus so verschiedenen Gesetzen wie das EStG, das NachwG oder das BetrVG ankommen soll, legt die Beklagte nicht dar. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die Betriebsparteien daran angeknüpft hätten. Aus der weiteren Formulierung in § 6 HS. 1 AVO 1990 „… Betrag…, der sich ohne … ergibt“ wird des Weiteren deutlich, dass mit dem „zu bezahlende(n) Betrag“ der im Dezember 2004 zu zahlende Gesamtbetrag gemeint ist, von dem „Überstunden, Prämien, Gratifikationen, Provisionen und sonstige Zulagen aller Art“ abzuziehen sind, weil er sich „ohne“ diese ergibt. Warum dieser Rückschluss nicht zulässig sein sollte, erklärt die Beklagte nicht. Das ruhegeldfähige Einkommen im Sinne des § 6 HS. 2 AVO 1990 bestimmt sich folglich negativ aus dem im Dezember 2004 zu bezahlenden Betrag abzüglich der in § 6 HS. 2 AVO 1990 genannten weiteren Gehaltsbestandteile.

Die übertarifliche Zulage ist keine „sonstige Zulage aller Art“ im Sinne des § 6 HS. 1 AVO 1990, die vom im Dezember 2004 zu zahlenden (Gesamt-)Betrag abzuziehen wäre. Da der Begriff „sonstige(n) Zulagen aller Art“ im Zusammenhang mit den weiteren, in § 6 HS. 1 AVO 1990 aufgeführten Vergütungsbestandteilen steht, die ebenfalls vom ruhegeldfähigen Einkommen ausgenommen sind, muss er deren Charakter teilen. Der Vergleich von „Äpfel mit Birnen“, wie ihn die Beklagte kritisiert, ist, wenn er denn vorgenommen sein sollte, von den Betriebsparteien gestellt. Im Übrigen helfen derartige Schlagworte bei der Auslegung nicht weiter. Den Vergütungsbestandteilen wie Überstunden, Prämien, Gratifikationen und Provisionen ist gemeinsam, dass sie nicht regelmäßig monatlich in gleichbleibender Höhe gezahlt werden. Anders verhält es sich hingegen mit der übertariflichen Zulage, die ein regelmäßig wiederkehrender Gehaltsbestandteil ist. Hiergegen kann nicht eingewandt werden, die übertarifliche Zulage sei frei widerruflich bzw. im Fall einer Tariferhöhung anrechenbar. Bis zu ihrem Widerruf macht die übertarifliche Zulage das fixe monatliche Einkommen des Klägers aus. Da das ruhegeldfähige Einkommen nach § 6 HS. 1 AVO 1990 der

im Dezember 2004 zu bezahlende Betrag ist, kommt es auch nur auf die Höhe der übertariflichen Zulage im Dezember 2004 an. Dass zu diesem Zeitpunkt ein Widerruf erfolgt sei, behauptet selbst die Beklagte nicht. Es kommt nicht darauf an, ob ein Widerruf der übertariflichen Zulage hätte ausgeübt werden können. Dabei zeigt die Anrechenbarkeit der übertariflichen Zulage im Fall der Tariferhöhung ihren Charakter als regelmäßig zu zahlendes Entgelt, das in das Tarifgehalt entwächst und dann als solches gem. § 6 HS. 1 AVO 1990 weiter zu berücksichtigen ist. Eine monatlich zu zahlende Gratifikation wie Weihnachtsgeld existierte nach den unbestritten gebliebenen Behauptungen des Klägers nicht. Folglich war sie auch nicht Gegenstand der Regelung und ist für die Auslegung des § 6 AVO 1990 nicht zu berücksichtigen.

Auch der *regelmäßige* Zweck eines Versorgungssystems, den bisherigen Lebensstandard des Arbeitnehmers im Versorgungsfall abzusichern, spricht dafür, die übertarifliche Zulage, die ein Drittel des Gesamteinkommens des Klägers im Dezember 2004 ausmacht, für die Bestimmung des ruhegeldfähigen Einkommens zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urteil vom 19.04.2011 – 3 AZR 272/09 – Rn. 36). Der im Dezember 2004 an den Kläger nach dem Arbeitsvertrag zu zahlende Betrag - Tarifgehalt zuzüglich übertarifliche Zulage - stand fest. Er war das ruhegeldfähige Einkommen i. S. d. § 6 AVO 1990, das der Betriebsrentenberechnung würde zugrunde gelegt werden. Hiermit konnte der Kläger in den Worten der Beklagten „sicher rechnen“. Welcher andere „Kernvergütungsbestandteil“ zu ermitteln ist, erschließt sich nicht. Dieser Begriff wird in der AVP 1990 nicht verwendet. Auch die Beklagte rechnete mit Inkrafttreten der AVO 1990 damit, dass sie Betriebsrente unter Einbeziehung der übertariflichen Zulage schulde, weil sie erst in 2002 eine andere Auslegung der Begriffe „ruhegeldfähiges Einkommen“ und „im Dezember 2004 zu bezahlende Betrag“ unter Ausklammerung der übertariflichen Zulage vornahm. Allerdings lässt die - hier jahrelange - Vollzugspraxis des Arbeitgebers, wenn er selbst den Normenvertrag abschloss, Rückschlüsse auf den Regelungsinhalt zu. Die objektive Auslegung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dient vor allem dem Schutz des Normunterworfenen. Der an der Normsetzung beteiligte Arbeitgeber bedarf keines Schutzes vor seinem eigenen Regelungswillen. Dies spricht dafür, dass ein subjektiver Regelungswille des normsetzenden Arbeitgebers, der ihn belastet und die Arbeitnehmer begünstigt, auch dann zu berücksichtigen ist, wenn dieser Wille nur unzureichend zum Ausdruck gebracht wurde (vgl. BAG, Urteil vom 22.01.2002 -

3 AZR 554/00 - vgl. II. 2. der Gründe) und später revidiert wird. Darauf, ob ein ruhegeldfähiges Einkommen ohne Berücksichtigung der übertariflichen Zulage billig oder unbillig wäre, kommt es nicht an.

Entgegen der Auffassung der Beklagten folgt aus den Entscheidungen des BAG vom 30.01.2024 (u. a. 3 AZR 144/23) keine andere rechtliche Bewertung. Die dortige Versorgungszusage war in der Form der Gesamtzusage zugesagt worden, die den Auslegungsgrundsätzen Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegt (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 16), während es sich vorliegend unstreitig um eine Betriebsvereinbarung handelte. Vor allem aber liegt der Entscheidung die Auslegung einer spezifischen Regelung der dortigen Gesamtzusage - § 7 Nr. 1 Abs. 1 S.1 VO 1976 - nach Wortlaut, Regelungszusammenhang und Zweck der Regelung in § 7 Nr. 1 und 2 VO 1976 zugrunde (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 19 ff.). Es ist nicht nachvollziehbar, welche Folgerungen der dortigen Auslegung sich für eine gänzlich anders formulierte Betriebsvereinbarung, wie sie hier mit der AVO 1990 vorliegt, ergeben sollen.

3. Ausgehend von den dargestellten Auslegungsgrundsätzen ist auch ohne Heranziehung der Entscheidung des BAG vom 19.04.2011 – 3 AZR 272/09 – die übertarifliche Zulage als Teil des im Dezember 2004 zu bezahlenden Betrags und damit des ruhegeldfähigen Einkommens des Klägers anzusehen. Insoweit wird an der Rechtsprechung der erkennenden Kammer (Urteil vom 16.03.2023 - 3 Sa 464/22 -) und der der anderen Kammern des LAG München (Urteil vom 17.03.2021 - 5 Sa 571/20 -; vom 12.02.2020 - 10 Sa 669/19 -) festgehalten. Im Übrigen wird auf die Vielzahl der Entscheidungen, die die hier vertretene Auffassung stützen, Bezug genommen (vgl. deren Auflistung im Schriftsatz des Klägers vom 30.09.2025, Seite 11).

4. Die geltend gemachten Ansprüche sind nicht nach § 18 MTV ausgeschlossen.

a) Ob eine tarifliche Verfallklausel die monatlich fällig werdenden Ruhegeldansprüche erfasst, muss nach der Rechtsprechung des BAG jeweils durch Auslegung ermittelt werden (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.1990 - 3 AZR 216/882 - unter 2. c) der Gründe). Maßgeblich sind insoweit die Grundsätze zur Auslegung eines Tarifvertrages, die nach ständiger Recht-

sprechung des BAG den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln folgen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Zudem sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (vgl. BAG, Urteil vom 11.11.2020 - 4 AZR 210/20 - Rn. 20).

b) Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze unterliegen die geltend gemachten Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht den tariflichen Ausschlussfristen.

Nach dem Wortlaut des § 18 Ziff. 1 MTV sind „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ zunächst mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen, wobei eine E-Mail ausreichen soll. „Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis“ sind Gegenstand der Regelung in § 18 Ziff. 1 MTV. § 18 Ziff. 3 und 4 MTV trifft Regelungen für „die Ansprüche“ und verzichtet auf die Präzisierung „aus dem Arbeitsverhältnis“. Der Wortlaut lässt damit nicht erkennen, ob er sich auf solche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bezieht, die erst nach seiner Beendigung fällig werden. Auch aus dem Gesamtzusammenhang des MTV sind insoweit keine sicheren Schlussfolgerungen zu ziehen. Soweit § 16 MTV Regelungen zu Sterbegeld/Hinterbliebenenleistungen enthält, ist hieraus nichts für die Zahlung von Ruhegeldern zu entnehmen (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.1990 - 3 AZR 216/882 - unter 2. c) der Gründe). Nach ihrem Zweck sind tarifliche Ausschlussklauseln eng auszulegen und beziehen sich nach ständiger Rechtsprechung Bundesarbeitsgericht nur dann auf Ruhegeldraten, wenn die Tarifvertragsparteien dies im Tarifvertrag deutlich zum Ausdruck bringen (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.1990 - 3 AZR 216/882 - unter 2. c) der Gründe; Urteil vom 22.09.2020 - 3 AZR 433/19 - Rn. 52). Denn Ausschlussklauseln haben den Zweck, im Arbeitsverhältnis fortwährend entstehende und zu erfüllende Ansprüche im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit schnell erlöschen zu lassen. In aller Regel weit zurückliegende Umstände können nicht mehr aufgeklärt werden. Im Allgemeinen muss auch nicht damit gerechnet werden, dass eine Arbeitsvertragspartei noch auf abgeschlossene Vorgänge zurückkommt. Diese Zielsetzung trifft auf

Ruhegeldansprüche jedoch nicht zu. Betriebsrentenansprüche entstehen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt eines Versorgungsfalls und ihre Verletzung wirkt sich erst aus, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Darüber hinaus ist der ausgeschiedene Arbeitnehmer vom Informationsfluss im Betrieb abgeschnitten, weshalb es für ihn ist es ungleich schwieriger als für einen aktiven Arbeitnehmer ist, sich die erforderlichen Kenntnisse zur Wahrung seiner Rechte zu verschaffen (vgl. BAG, Urteil vom 27.02.1990 - 3 AZR 216/882 - unter 2. c) der Gründe und Urteil vom 22.09.2020 - 3 AZR 433/19 - Rn. 52).

5. Der monatlich eingeklagte Betrag von 66,80 € brutto ist rechnerisch zwischen den Parteien unstreitig, weshalb sich ein Anspruch in Höhe des erstinstanzlich geltend gemachten Betrags von insgesamt 1.870,40 € brutto für die Monate Oktober 2022 bis Januar 2025 (66,80 € x 28 Monate) errechnet. Der Zinsanspruch begründet sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

III.

Die Anschlussberufung des Klägers ist nach den vorstehenden Ausführungen begründet. Ihm stehen auch für die Monate Februar 2025 bis August 2025 je weitere 66,80 € brutto monatlich und insgesamt weitere 467,60 € brutto (66,80 € x 7 Monate) zu. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB.

IV.

Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

V.

Es bestand kein Grund im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen. Die in Bezug genommenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2024 sind nicht einschlägig, so dass diese auch keine Divergenz und somit die Zulassung der Revision begründen können.

Der Zulassungsgrund der grundsätzlichen Bedeutung, § 72 Abs. 2 Nr.1 ArbGG ist ebenfalls nicht gegeben. Die Frage der Auslegung der Begrifflichkeit „ruhegelfähiges Einkommen“ i. S. d. § 6 AVO 1990 beschränkt sich auf die Arbeitnehmer der Beklagten, wobei nur ein Teil der Arbeitnehmer unter diese Regelung fällt und das Rentensystem 2004 geschlossen wurde. Im Übrigen haben sich in den vielen Rechtsstreitigkeiten, die die Beklagte in dieser Frage führte und führt, keine Zweifel an der hier vertretenen Auslegung ergeben.

Rechtsmittelbelehrung:

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

Dr. Eulers Plank Gold