

4 Sa 451/08
32 Ca 18366/06
(ArbG München)

Verkündet am: 18.12.2008

Hömberg,
Reg.Obersekretärin
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

G.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte P.

gegen

Firma L. AG

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwalt Prof. Dr. Dr. F.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger und die ehrenamtlichen Richter Greil und Schraml

für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 11. Dezember 2008 - 32 Ca 18366/06 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**
- II. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger gegenüber der Beklagten als seiner früheren Arbeitgeberin zustehenden Betriebsrente.

Der am 00.00.1940 geborene Kläger war auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 27.06.1960 („Zusatz-Arbeitsvertrag ...“ in Anl. K6, Bl. 111/112 d. A.) ab diesem Tag als Bier- und Geträndefahrer bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben ebenfalls vom 27.06.1960 erteilte die Beklagte dem Kläger eine „Pensionszusage“ (Anl. K1, Bl. 5 bis 8 d. A.), nach der er bei Ausscheiden „nach einer Gesamtdienstzeit vom 15 Jahren ... nach Gewährung einer Rente aus der Sozialversicherung: (u. a.) wegen Vollendung des 65. Lebensjahres ...“ einen Anspruch auf Altersversorgung im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage erhielt, die sich der Höhe nach wie folgt berechnen sollte:

„

§ 2

1. *Die Anwartschaft auf Altersversorgung beträgt nach einer Dienstzeit von 15 Jahren 45 % der tariflichen Bezüge (ohne Mehrarbeitbeträge, sonstige Son-*

- 3 -

derzulagen, Gratifikationen etc.) des letzten vollen Dienstjahres und steigt mit jedem weiteren Dienstjahr um 1,25 % bis auf höchstens 70 % der Bezüge des letzten vollen Dienstjahres an.

2. *Auf diese Rente wird vorbehaltlich Absatz 3 Ihre Sozialversicherungsrente angerechnet. Von der Anrechnung ausgenommen bleiben:*

- a) zusätzliche Anwartschaften, die Sie aus einer eventuellen freiwilligen Höherversicherung erworben haben,*
- b) Kindergeldzuschüsse.*

...“

Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung der Beklagten vom 31.01.2000 (Anl. K8, Bl. 116/117 d. A.) zum 31.08.2000, somit mit Ablauf des Monats vor dem Monat, in dem der Kläger das 60. Lebensjahr vollendete, unter gleichzeitiger Vereinbarung einer auf einem Sozialplan vom 05.11.1997 beruhenden Abfindung (in Höhe von 139.178,-- DM brutto). Der Kläger erhielt zuletzt eine tarifliche (Grund)Vergütung von 2.183,04 € brutto/Monat, die die Beklagte als solche der Berechnung des Betriebsrentenanspruchs des Klägers zugrunde legt (u. a. Anl. B1, Bl. 55/56 d. A.), während dieser von einem effektiven (Gesamt)Bruttoentgelt im Zeitraum von September 1999 bis August 2000, einschließlich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, „Urlaubslohn“, Urlaubsgeld, Tagegeld, Bierzeichen und Hausdruck, Nachtarbeitslohn und Zuschläge, Feiertagsstundenzuschläge, des jährlich gezahlten tariflichen Weihnachtsgeldes sowie des Gewerkschaftsbeitrages, der Kontoführungsgebühr und der vermögenswirksamen Leistungen als jeweils der Rentenberechnung als Bemessungsgrundlage weiter zugrunde zu legenden Durchschnitts-Bruttomonatsbezugs von 5.487,92 DM bzw. 2.805,93 € ausgeht. Der Kläger bezieht seit 01.09.2001 (als Beginn des Monats, in dem er das 61. Lebensjahr vollendet hat) eine gesetzliche Rente in Höhe von - damals - 2.576,71 DM/Monat (Rentenbescheid vom 31.08.2001 in Anl. B3, Bl. 79 d. A.). Gemäß Schreiben vom 20.09.2001 (Anl. K2, Bl. 10/11 d. A.) gewährte die Beklagte dem Kläger ab 01.09.2001 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von zunächst 214,57 DM brutto/Monat, welcher Betrag im Rahmen der Rentenanpassungsprüfung gemäß § 16 BetrAVG gemäß Schreiben der Beklagten vom 13.07.2004 (Anl. K3, Bl. 12 d. A.) ab 01.07.2004 um 2,77 % auf 113,71 € brutto/Monat und zuletzt gemäß Schreiben vom Juli 2007 (Anl. K9, Bl. 118 d. A.) im

Rahmen der weiteren Anpassungsprüfung mit Wirkung vom 01.07.2007 um weitere 5,70 % auf, derzeit, 120,19 € brutto/Monat erhöht wurde.

Im vorliegenden Rechtsstreit streiten die Parteien im Wesentlichen um die Berechnung der der Rentenhöhe zugrunde zulegenden „tariflichen Bezüge“ gemäß Pensionszusage der Beklagten vom 27.06.1960 und die Berechtigung der Beklagten zur weiteren Kürzung des Betriebsrentenanspruchs des Klägers durch einen untechnischen (unechten) versicherungsmathematischen Abschlag als zweiter Kürzung entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente durch den vor Vollendung des 65. Lebensjahres ausgeschiedenen Kläger.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 11.12.2007, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 14.04.2008 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage mit der Begründung abgewiesen hat, dass die Auslegung der einschlägigen Bestimmung der Pensionszusage 1957 zu den der Altersversorgung zugrunde zulegenden „tariflichen Bezügen“ ergebe, dass von der regelmäßigen Vergütung gemäß Tarifvertrag auszugehen sei und zusätzliche Leistungen außer Betracht zu bleiben hätten. Der Kläger könne auch nicht beanspruchen, dass die zweite Kürzung wegen früherer Inanspruchnahme der Betriebsrente unterbleibe, da diese nach der Rechtsprechung des BAG wegen früherer Inanspruchnahme und des daraus folgenden längeren Bezuges der Betriebsrente als versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen werden könne, ohne dass es hierfür einer Ermessensausübung bedürfe.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 08.05.2008, am 09.05.2008 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er nach auf seinen Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 16.07.2008 mit Schriftsatz vom 10.07.2008, am 11.07.2008 beim Landesarbeitsgericht eingegangen, ausgeführt hat, dass zunächst die Auslegung der der Berechnung der Betriebsrente zugrunde zulegenden „tariflichen Grundvergütung“ gemäß § 2 Ziff. 1 der Pensionszusage 1957 ergebe, dass nicht auf eine „regelmäßige Vergütung“ o. ä., sondern auf die „tariflichen Bezüge“ insgesamt abzustellen sei, zu denen auch der Haustrunk, das tarifliche Urlaubsgeld, das Tagegeld, das

Weihnachtsgeld usw. gehörten. Mit dem dortigen Klammerzusatz zu diesem Begriff in der Pensionszusage 1957 seien nur solche Sonderzulagen, Sonderzuwendungen bzw. solche freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gemeint, die dieser außertariflich zahle. Ausgenommen lediglich die gezahlten Vergütungen für Mehrarbeitsleistungen des Klägers errechne sich damit ein durchschnittlicher tatsächlicher tariflicher Bruttomonatsbezug von 5.487,92 DM bzw. 2.805,93 €. Nach Information eines früheren Betriebsratsmitgliedes der Beklagten habe diese bei ihrem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden, der ca. 2004 ausgeschieden sei, dessen Betriebsrentenberechnung nicht lediglich dessen tarifliches Grundgehalt (hier der Tarifgruppe 6), sondern offensichtlich ein wesentlich höheres Grundgehalt zugrunde gelegt, da dieser nunmehr eine monatliche Betriebsrente von ca. 500,- € erhalte, was vergleichbar auch bei einem weiteren früheren Betriebsratsmitglied geschehen sei. Die zusätzliche Kürzung des Betriebsrentenanspruches des Klägers durch den sog. „unechten versicherungsmathematischen Abschlag“ sei hier nicht möglich, da diese Berechtigung sich nicht aus der angezogenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe und eine solche Kürzung im Übrigen allenfalls in Form einer reinen „Kann-“ bzw. Ermessensentscheidung des Arbeitgebers möglich wäre. Bei Letzterer seien die Grundsätze des billigen Ermessens (§ 315 BGB) zu berücksichtigen und hierbei zu beachten, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des 65. Lebensjahres des Klägers und damit seine fehlende Betriebstreue auf einer Entscheidung der Beklagten in Form einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung aufgrund deren Fusion mit der S. KG aA beruht habe und der Kläger andernfalls selbstverständlich bis zum 65. Lebensjahr und damit bis zum Erreichen der Vollrente weitergearbeitet hätte. Dem Liquiditätsabfluss bei der Beklagten aufgrund längerer Zahlungsdauer der Betriebsrentenleistung durch deren frühere Inanspruchnahme stehe im konkreten Fall der Vorteil der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte fünf Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres des Klägers gegenüber, zumal zum Zeitpunkt der Pensionszusage im Jahr 1960 noch niemand daran gedacht gehabt habe, dass ein Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen vorzeitig ausscheiden würde.

Ausgehend von monatlichen tariflichen Bezügen in Höhe von somit 2.805,93 € brutto ergebe sich, bezogen auf ein Alter von 65 Jahren und 70 % des Monatsdurchschnittsbruttos, eine Gesamtversorgung vom 1.964,15 €/Monat, auf die die von der Beklagten errechnete fiktive Sozialversicherungsrente von 1.541,03 € anzurechnen sei, woraus sich eine ungekürzte Betriebsrente von 423,12 €/Monat ergebe, die im Hinblick

auf das vorzeitige Ausscheiden des Klägers nach § 2 BetrAVG auf eine Unverfallbarkeitsquote von 88,95 %, entsprechend 346,37 €/Monat, - jedoch nicht darüber hinaus - zu kürzen und in letzterer Höhe zu gewähren sei.

Der Kläger beantragt:

- I. *Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 11.12.2007, 32 Ca 18366/06, zugestellt am 14.04.2008, wird aufgehoben.*
- II. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Betriebsrentendifferenz in Höhe von 20.340,98 € brutto zu bezahlen, nämlich*
 - a) *für die Monate September 2001 bis einschl. Juni 2004 in Höhe von 9.066,44 € brutto*
 - b) *für die Monate Juli 2004 bis einschl. Juni 2007 in Höhe von 9.831,24 € brutto und*
 - c) *für die Monate Juli 2007 bis einschl. November 2007 in Höhe von 1.443,30 € brutto.*
- III. *Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab Dezember 2007 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 408,85 € zu bezahlen und bei künftigen Rentenanpassungen von diesem Grundbetrag in Höhe von 408,85 € brutto/Monat auszugehen.*

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung vor, dass sich aus einer Interpretation der Formulierung in § 2 Ziff. 1 der Pensionszusage 57 nach deren Sinn und Zweck, ohne am buchstäblichen Wortlaut dieser Regelung zu haften, ergebe, dass damit nur die monatliche tarifliche Grundvergütung als ruhegeldfähig gewollt gewesen sei und sämtliche Vergütungsbestandteile, die die Beklagte nicht auf der Basis von Tarifverträgen geschuldet habe, nicht pensionsfähig seien. Bereits zum Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage 57 seien im dort geltenden Manteltarifvertrag für das Braugewerbe in Bayern vom 18.01.1952 Mehrarbeitsbeträge sowie sonstige Sonderzulagen (Zulagen für Nachtschichtarbeit, für Sonn- und Feiertagsarbeit, Schmutzzulagen usw.) tariflich geregelt gewesen. Lediglich Gratifikationen hätten zum

damaligen Zeitpunkt als freiwillige Leistungen gegolten, nachdem sie erst 1971 tarifvertraglich normiert worden seien. Auch im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage stehe es dem Arbeitgeber im Rahmen der Vertragsfreiheit offen, das pensionsfähige Einkommen abweichend vom sozialversicherungspflichtigen Entgelt festzulegen und ohne weiteres auch nur die tarifliche monatliche Grundvergütung als pensionsfähig zu regeln, zumal die Beklagte überhaupt keine betriebliche Versorgung versprechen hätte müssen. Die vom Kläger zuletzt mit Schriftsatz vom 10.07.2008 aufgestellte Liste der nach seiner Ansicht pensionsfähigen Vergütungsbestandteile stelle deshalb den untauglichen Versuch dar, sozusagen in einem „Rundumschlag“ sämtliche Vergütungsbestandteile, die überhaupt denkbar seien, seinem pensionsfähigen Einkommen zuzurechnen - die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sei zwar in den Manteltarifverträgen für das Braugewerbe in Bayern geregelt, jedoch lediglich als deklaratorische Wiedergabe der entsprechenden gesetzlichen Regelungen, und zähle nicht zu den regelmäßigen monatlich gezahlten tariflichen Grundvergütungen. Das Urlaubsentgelt stelle ebenso wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall keine regelmäßig monatlich gezahlte tarifliche Grundvergütung dar, was ebenso für das Urlaubsgeld gelte. Das Tagegeld und die Kontoführungsgebühr seien als zwar tarifliche Regelung lediglich Aufwändungsersatz für besondere Anlässe und nicht der Vergütung zuzuordnen. Gleiches gelte für den „Haustrunk“ (Bierzeichen), der ebenfalls keine regelmäßige monatlich gezahlte tarifliche Vergütung darstelle. Bei den Nachtarbeits- und Feiertagszuschlägen handle es sich um sonstige Sonderzahlungen. Das Weihnachtsgeld erfülle den Begriff der Gratifikation. Es mute grotesk an, wenn der Kläger auch noch seinen Gewerkschaftsbeitrag zum pensionsfähigen Einkommen rechnen möchte, da er diesen aus seinem Nettoeinkommen selbst aufbringen habe müssen. Die vermögenswirksamen Leistungen seien, wenngleich tariflich geregelt, nach Sinn und Zweck des § 2 Ziff. 1 der Pensionszusage 57 nicht dem pensionsfähigen Einkommen zuzurechnen. Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende erhalte seine Versorgungsleistungen nicht nach der Pensionszusage 57, sondern aufgrund einer Einzelzusage der Beklagten, sodass keine Vergleichbarkeit seiner betrieblichen Versorgung mit derjenigen des Klägers bestehe. Zu einem anonymisiert genannten weiteren Fall könne die Beklagte sich mangels Identifizierung nicht einlassen. Auch der untechnische versicherungsmathematische Abschlag sei von der Beklagten zu Recht vorgenommen worden, da dies der Rechtsprechung des BAG entspreche und nicht lediglich erst nach Ausübung billigen Ermessens erfolgen könne, zumal das BAG in sämtlichen einschlägigen Entscheidungen

zur vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente nach unverfallbarem Ausscheiden thematisiert habe, dass es keine Rolle spiele, wer von beiden Vertragspartnern den Anlass für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt gehabt habe. Andernfalls würde sich bei jeder Berechnung einer vorzeitig in Anspruch genommenen Betriebsrente bzw. einer unverfallbaren Anwartschaft eine inzidente Prüfung darüber anschließen, wer den Anlass für die vorzeitige Beendigung gesetzt habe und ob dies ggf. rechtmäßig geschehen sei. Ein solcher weiterer untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag in Gestalt einer zweiten analogen Quotierung ergebe sich im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung, wobei kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten gewesen sei.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 10.07.2008, vom 18.09.2008 und vom 25.11.2008, nebst der jeweiligen Anlagen, sowie - hinsichtlich ergänzender rechtlicher Ausführungen nach Schluss der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren - auf den Schriftsatz vom 10.12.2008 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis und im Begründungsansatz zutreffend entschieden, dass die Beklagte sowohl die der Betriebsrentenberechnung nach der Pensionszusage vom 27.06.1960 zugrunde zulegenden „tariflichen Bezüge ...“ in Form der von ihr angesetzten tariflichen Grundvergütung richtig angesetzt hat (dazu 1.) als auch den hiernach errechneten Rentenanspruch des Klägers die Betriebsrente durch einen zweiten unechten versicherungsmathematischen Abschlag wegen vorzeitiger Inanspruchnahme ohne Weiteres kürzen durfte (dazu 2.). Allein diese beiden Punkte sind noch streitig und rechtsmittelrelevant.

1. Der für die Rentenberechnung nach der Pensionszusage vom 27.06.1960 (dort § 2 Ziff. 1) maßgebliche Begriff der „tariflichen Bezüge“ ist im Sinne der tariflichen Grundvergütung, ohne die vom Kläger (erneut) in der Berufungsbegründung detailliert aufgelisteten weitergehenden Leistungen und Bezügebestandteile, auszulegen.

a) Nach § 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (vgl. etwa BAG, U. v. 19.09.2007, 4 AZR 710/06, AP Nr. 54 zu § 133 BGB - Rz. 20, m. w. N. -).

Vereinheitlichte Erklärungen und Vertragsbedingungen, wie sie bei der „Pensionszusage“ vom 27.06.1960 offensichtlich vorliegen, sind darüber hinaus nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Empfängern/Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern diejenigen des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zulegen sind, auch hier in erster Linie der Vertragswortlaut maßgeblich ist und bei dessen fehlender Eindeutigkeit es für die Auslegung entscheidend darauf ankommt, wie die Erklärung, der Text, aus der Sicht der typischer Weise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss und der mit der Er-

klärung verfolgte Zweck einzubeziehen ist (vgl., im Zusammenhang mit den §§ 305 f BGB, etwa BAG, U. v. 24.10.2007, 10 AZR 825/06, AP Nr. 32 zu § 30ß7 BGB - Rz. 13 -).

b) Von diesen Grundsätzen ausgehend ist die Regelung zur Berechnung der Anwartschaft/pensionsfähigen Bezüge unter § 2 Ziff. 1 der Pensionszusage der Beklagten vom 27.06.1960 so auszulegen, dass hierunter nur die tarifliche Grundvergütung - nach Lohngruppe 4 des Klägers, so der Ausweis in seinen vorgelegten Lohnabrechnungen sowie der Vortrag der Parteien - fallen sollte.

Der Wortlaut des Begriffs vor dem nachfolgenden Klammerzusatz („tarifliche Bezüge“) ist isoliert betrachtet nicht eindeutig - er kann insoweit auch die tarifvertraglichen Gesamtbezüge - incl. „benefits“ wie etwa den Zuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen, Zeitzuschläge, Sonderzahlungen etc. - umfassen.

Allerdings spricht der systematische Zusammenhang mit dem, ersichtlich erläuternden/konkretisierenden und inhaltlich abgrenzenden, Klammerzusatz („ohne Mehrarbeit(s)eträge, sonstige Sonderzulagen, Gratifikationen etc.“) dafür, dass sich diese Einschränkung zum einen auf den vollständigen „Oberbegriff“ der „tariflichen Bezüge“ als Definitionsausgangspunkt/-stammbaum vor der Klammer beziehen und damit, nicht abschließend, die dort, exemplarisch, genannten wenngleich tariflich geregelten weitergehenden Leistungen - „Mehrarbeit(s)eträge“, „sonstige Sonderzulagen“, „Gratifikationen“ ... - als nicht betriebsrentenberechnungsrelevant ausschließen sollte. Wie die Beklagte zuletzt überzeugend ausgeführt hat, enthielt der zum Zeitpunkt der Pensionszusage Mitte 1960 geltende und unstreitig jedenfalls aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme (wohl auch aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gemäß §§ 3 Abs. 1 und 4 Abs. 1 TVG - der Kläger akzentuiert nachfolgend seine Gewerkschaftsbeiträge und damit seine Gewerkschaftsmitgliedschaft -, wohl auch über die Grundsätze der betrieblichen Übung wiederum einzelvertraglich) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende, Manteltarifvertrag für das Braugewerbe in Bayern vom 18.01.1952 (MTV, Anl. B6, Bl. 266 bis 293 d. A. nebst Protokollnotiz zum dortigen Ortsklassenverzeichnis ebenfalls vom 18.01.1952, Bl. 295 d. A.) bereits eine Tarifregelung zur Mehrarbeit (Abschnitt A - „Gewerbliche Arbeitnehmer“ - § 4 Ziffer 1.) nebst einer Auflistung sonstiger zuschlagsrelevanter Zeiten der Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit usw. (dort § 4 Ziffer 2. ff) und zu den Zu-

schlagen u.a. auch für Mehrarbeit (dort § 4 Abschnitt B Ziffer 6. MTV). Wenn die Pensionszusage im Definitionszusatz zum Begriff der „tariflichen Bezüge“ als Grundlage der Pensionsanwartschaftsberechnung hiervon dezidiert u. a. „Mehrarbeit(s)beträge“ ausnimmt, indiziert dies im systematischen Zusammenhang der Pensionsregelung immanent und insbesondere der einschlägigen, unstreitig Anwendung gefunden habenden, Tarifregelung insgesamt, dass damit, auch durch den Zusatz „etc.“, unregelmäßige, schwankende, Entgeltbestandteile, die tarifliche Grundvergütung übersteigende Zahlungen, generell von der Berechnungsgrundlage ausgenommen werden sollten. Der im Klammerzusatz zu § 2 Ziffer 1. der Pensionszusage weiter erwähnte Begriff der „sonstige(n) Sonderzulage(n)“ ist tariflich wohl als „Zulage(n)“ im Sinne der „Dienstalterszulagen für Angestellte“ unter § 9 („Berufsgruppeneinteilung“) des Teils B („Kaufmännische & Technische Angestellte“) dieses Manteltarifvertrages (dort Ziffer 4.) normiert, wobei es in beiden Teilen dieses Manteltarifvertrages semantisch verwandt figurierte Regelungen eines gestaffelten „Zuschlages“ zum Krankengeld bei „entschädigungspflichtiger Arbeitsverhinderung“ (unverschuldete Krankheit im Sinne des § 616 BGB - das Lohnfortzahlungsgesetz bzw. das Entgeltfortzahlungsgesetz galten damals noch nicht !) bzw. eines „Zuschusses“ zum Krankengeld gab (§ 12 Ziffer 2. des Teils A - Gewerbliche Arbeitnehmer - und § 11 Ziffer 1. des Teils B - Kaufmännische & Technische Angestellte - dieses Manteltarifvertrages).

Auch „sonstige Sonderzulagen“ waren zum damaligen Zeitpunkt der Erteilung der Pensionszusage somit bereits in Form von „Zulagen“, „Zuschlägen“ und „Zuschüssen“ - die Terminologie des Manteltarifvertrages ist nicht immer völlig konsistent - geregelt. Einzig das im Klammerzusatz weiter genannte Beispiel der pensionsberechnungsirrelevanten „Gratifikationen“ war nach unbestritten gebliebenem Vortrag der Beklagten zu diesem Zeitpunkt, noch nicht, als „Weihnachtsgeld“, tarifrechtlich geregelt.

Auch Sinn und Zweck dieser Regelung sprechen dafür, dass lediglich das aktuelle tarifliche Grundentgelt („des letzten vollen Dienstjahres“) Berechnungsbasis für die Betriebsrente nach der Gesamtversorgungszusage sein sollte:

Nur dies führt zu einer klaren und manipulationsresistenten Regelung. Die Einbeziehung weitergehender - tariflicher oder außertariflicher - Zahlungen wie die vom Kläger näher geltend gemachten wären kaum kalkulierbar und damit kaum oder nur schwer, je nach Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, durch entsprechende Rück-

stellungen oder Zuführungsleistungen zu einer Unterstützungskasse o. ä. deckbar. Auch würde die vom Kläger reklamierte Einbeziehung etwa des (tariflichen) Urlaubsgeldes, des (- nunmehr – tariflich geregelten) „Weihnachtsgeldes“ u. a. als pensionsberechnungsrelevant bedeuten, dass mit der Einführung solcher tariflicher Leistungen - ebenso außertariflicher arbeitsvertraglicher Zusatzzahlungen - die Betriebsrentenanwartschaften und -zahlungen auf der einzelvertraglichen Ebene, soweit dort entsprechende Betriebsrentenzusagen vorhanden sind/waren, sowie die Dotierung deren Finanzierung eo ipso steigen hätten müssen - was ohne besondere Anhaltspunkte, die hier weder vorgetragen noch erkennbar sind, nicht angenommen werden kann.

Eine klare und vor allem auch für den Arbeitgeber kalkulierbare und eindeutig, im Anwartschaftszeitraum, klar dotierbare/finanzierbare Regelung kann deshalb allein auf dem tariflichen Grundentgelt aufbauen.

Im Ergebnis wird dies auch bestätigt durch die, wiederholten, Ausführungen des Klägers in seiner Berufungsbegründung zur Einbeziehung der weitergehenden „Abrechnungsbestandteile“ in das ruhegehaltstfähige Einkommen „wie“ die dort im einzelnen aufgelisteten:

- „Lohnfortzahlung“ (Entgeltfortzahlung) im Krankheitsfall und „Urlaubslohn“ (Urlaubsentgelt) sind nicht nur tariflich, sondern bereits gesetzlich abgesicherte Lohnersatzleistungen, die das tarifliche Grundentgelt nicht oder allenfalls marginal beeinflussen können, sondern die Lohnstandssicherung für Zeiten entschuldigter Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs herstellen sollen (§ 4 EFZG und § 11 BUrlG hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs). Wieso die Hinzurechnung dieser Leistungen - die eben lediglich einen Lohnausfall verhindern, also im Ergebnis lediglich eine Entgeltkürzung in diesen Zeiträumen vermeiden sollen - als ruhegehaltsrelevante Bezügebestandteile überhaupt die Höhe des ruhegehaltstfähigen Entgeltbetrages beeinflussen sollte, erschließt sich der Berufungskammer allerdings nicht.

- Beim tariflich geregelten Urlaubsgeld und „Weihnachtsgeld“ handelt es sich auf den ersten Blick um „Gratifikationen“ im Sinne der im Klammerzusatz zu § 2 Ziffer 1. der Pensionszusage vom 27.06.1960 genannten, von den ruhegehaltstfähigen Bezügebestandteilen ausgenommenen, Tatbestände, was deren Relevanz für die Berechnung des pensionsfähigen Einkommens dezidiert ausschließt.

- Gleiches gilt für „Bierzeichen, Haustrunk“: auch diese sind Zusatzleistungen in Form von Sachbezügen, die im Zweifel nicht zum tariflichen Grundeinkommen gehören (vgl. auch, zu einer ähnlichen Regelung, HessLAG, U. v. 03.12.2003, 8 Sa 526/03, NZA-RR 2005, S. 99 f - auch juris -).
- „Nachtarbeitslohn“ (?) und „Zuschläge“ (?), Feiertagsstundenzuschläge - gemeint sind offensichtlich tarifliche Zeitzuschläge als Erschwerniszuschläge für Dienst zu diesen ungünstigen Zeiten - sind ebenfalls nicht Bestandteil des tariflichen Grundentgelts, sondern konkreter Ausgleich in Form von Geldentschädigung für tatsächlich anfallende Arbeit unter solchen erschwerten Bedingungen, stundenweise akzessorisch zur tatsächlichen Arbeitsleistung unter diesen Umständen gezahlt.
- Gleiches gilt für den Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Sparleistungen des Klägers - auch dieser ist, unabhängig etwa von seiner steuerrechtlichen Behandlung, nicht Bestandteil der tariflichen Grundvergütung, sondern eine („situative“, so plastisch die Beklagte) Zusatzleistung der Beklagten, die ebenfalls unter die im Klammerzusatz zu § 2 Ziffer 1 der Pensionszusage exemplarisch aufgelisteten Sonderzahlungen fällt.
- Was unter dem vom Kläger ebenfalls als pensionsberechnungsrelevant angesetzten „Tagegeld“ zu verstehen sein soll, wird von ihm nicht erläutert - jedoch auch nicht bestritten, dass es sich hierbei, wie von der Beklagten nachfolgend ausgeführt, um (pauschaliereten) Aufwendungs-/Auslagenersatz (§ 670 BGB), damit von vornherein keine synallagmatisch zur Arbeitsleistung stehende Arbeitsvergütung als Hauptleistung im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB handelt. Gleiches gilt für die Kontoführungsgebühr.
- Den „Gewerkschaftsbeitrag“ als Bestandteil der ruhegehaltsberechnungsrelevanten (Grund)Vergütung des Klägers im Sinne der Pensionszusage bewerten zu wollen, wie vom Kläger in seiner Aufstellung erneut geltend gemacht, hat eher satirischen Charakter:
Hierbei handelt es sich nicht um eine arbeits-/tarifvertragliche Leistung der Beklagten und damit um irgendeine Form der „tariflichen Bezüge“ des Klägers aus dem Arbeitsvertrag mit und Schuld der Beklagten, sondern um eine Beitragspflicht allein des Klägers aus seinem Nettoeinkommen aufgrund seiner Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft, die möglicherweise direkt, zur Zahlungsvereinfachung, von der Arbeitgeberin weitergeleitet wurde ...

Nach allem müssen insbesondere die systematische und die teleologische Auslegung der Pensionszusage hinsichtlich der Konkretisierung/Eingrenzung der betrieblichen Altersversorgung zugrunde zulegenden „tariflichen Bezüge“ in Verbindung mit dem dortigen Klammerzusatz als Ausgangspunkt für die Gesamtversorgungsregelung zum Ergebnis kommen, dass damit nur das letzte tarifliche Grundentgelt gemeint ist, „des letzten vollen Dienstjahres“ (hier also im individuellen Zeitraum vom 01.09.1999 bis 31.08.2000).

c) Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz lässt sich ein Anspruch auf erhöhten Ansatz der Betriebsrentenberechnung zugrunde zu legenden „tariflichen Bezüge“ im Sinne der Pensionszusage vom 27.06.1960 nicht stützen. Das Vorbringen des Klägers hierzu ist dem Grunde und der Höhe nach evident un schlüssig.

Das Gebot der Gleichbehandlung, der arbeitsvertragliche Gleichbehandlungsgrundsatz, greift ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber bei der Leistungsgewährung eine Gruppe von Arbeitnehmern begünstigt und einzelne Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage ungerechtfertigt von der Leistung ausschließt oder zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung sachfremd differenziert. Unzulässig ist deshalb nicht nur die willkürliche Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Eine Differenzierung ist sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (BAG, ständ. Rspr., vgl. zuletzt etwa U. v. 15.04.2008, 1 AZR 65/07).

Weder trägt der Kläger hier auch nur ansatzweise vor, dass die Beklagte etwa bei der Berechnung des betriebsrentenrelevanten Arbeitseinkommens nach einem generalisierenden Prinzip eine Gruppe - welche? - begünstigen würde, noch äußert er sich näher zur Einlassung der Beklagten, unter Vorlage des entsprechenden Zusageschreibens („Individuelle betriebliche Altersversorgung“ vom 31.10.2001, Anl. B7, Bl. 295 d. A.), dass der dort adressierte und vom Kläger hierzu allein genannte ehemalige Betriebsratsvorsitzende (Herr W.) eine individuelle Zusage, nicht eine solche nach der „Pensionszusage 57“ als Grundlage offensichtlich der hier gegenständlichen Pensionszusage vom

27.06.1960 gegenüber dem Kläger, erhalten habe. Die vom Kläger abstrakt, ohne Namensnennung, hierzu andeutungsweise weiter angezogene Person als ehemaliges Betriebsratsmitglied ist mangels Namensnennung nicht einlassungsfähig.

Selbst eine Berücksichtigung dieser beiden vom Kläger verwiesenen ehemaligen Arbeitnehmer würde noch nicht einmal eine Gruppenbildung als Voraussetzung für die Anwendung des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes indizieren und, ausgehend von den Andeutungen des Klägers hierzu, zumal keinesfalls gerade die Höhe seines geltend gemachten Anspruches - die Höhe des von ihm als betriebsrentenrelevant angesehenen tariflichen Effektiv Einkommens - begründen können.

2. Das Arbeitsgericht hat auch zu Recht die zweite Betriebsrentenkürzung durch Anwendung der Grundsätze über den „unechten“ (oder „untechnischen“) versicherungsmathematischen Abschlag als berechtigt angesehen - dessen Höhe der Kläger nicht, auch nicht hilfsweise, bestreitet.

a) Es entspricht ständiger Rechtsprechung des BAG, dass die fehlende Betriebs-treue des mit einer unverfallbaren Anwartschaft vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmers - vor dem 65. Lebensjahr als Betriebsrentenbezugsbeginn (§ 1 Satz 1 lit. a der Pensionszusage vom 27.06.1960) - zweimal anspruchsmindernd berücksichtigt werden kann, wie hier geschehen.

Jede Versorgungsordnung legt die vom Arbeitgeber im Versorgungsfall bei Erreichen einer festen Altersgrenze zu erbringende Leistung nach Höhe, Fälligkeit und Bezugsdauer und die dafür vom Arbeitnehmer erwartete Gegenleistung privatautonom fest und dar dies auch. In dieses Äquivalenzverhältnis wird bei vorgezogener Inanspruchnahme der Betriebsrente nach § 6 BetrAVG stets zweifach eingegriffen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt betriebs-treu geblieben oder vorzeitig mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden ist, da in beiden Fällen der Arbeitnehmer nur einen Teil der für die Vollrente erwarteten Gegenleistung erbringt. Der Arbeitgeber ist im Hinblick hierauf deshalb - ohne dass es eines entsprechenden ausdrücklichen Vorbehalts in der Versorgungszusage bedarf - grundsätzlich berechtigt, die dem Arbeitnehmer bei Betriebs-treue bis zum Erreichen der festen Alters-

grenze versprochenen Betriebsrente zu kürzen, bei vorzeitigem Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft in unmittelbarer Anwendung des § 2 BetrAVG bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme nach dem Rechtsgedanken dieser Vorschrift. Deshalb ist zunächst die ohne das vorherige Ausscheiden zustehende Leistung zu ermitteln, d. h. die Betriebsrente, die dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, wenn er bis zum vorgezogenen Versorgungsfall betriebstreu geblieben wäre, was durch Kürzung der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Vollrente erfolgen kann. Die so ermittelte Betriebsrente ist bei Erreichen des besonderen Versorgungsfalles nach § 6 BetrAVG dann im Verhältnis der tatsächlich erreichten zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Betriebsrente zu kürzen, als Ausgleich für den wahrscheinlichen, früheren und längeren Bezug der Betriebsrente, was sich in aller Regel aus einer ergänzenden Auslegung der Versorgungsregelungen ergibt (sog. „untechnischer“ oder „unechter“ versicherungsmathematischer Abschlag, vgl. BAG, U. v. 23.01.2001, 3 AZR 164/00, AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG Berechnung; U. v. 24.07.2001, 3 AZR 567/00, AP Nr. 27 zu § 6 BetrAVG; sh. zuletzt auch BAG, U. v. 29.04.2008, 3 AZR 266/06, NZA 2008, S. 1417 f/1421 – unter Rz. 40, m. w. N. -).

b) Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die zweite Kürzung durch den „unechten“ oder „untechnischen“ versicherungsmathematischen Abschlag aufgrund vorzeitigen Ausscheidens und damit verlängerten Rentenbezuges des Klägers nur unter Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 BGB) auszuüben, wie der Kläger geltend macht. Der vom BAG u. a. in den zitierten Entscheidungen auch gebrauchte Begriff des „Könnens“ (kann) einer solchen zweiten Kürzung, auf die der Kläger abstellt, steht ersichtlich synonym für ein „Dürfen“, die (grundsätzliche) Befugnis/Berechtigung des Arbeitgebers hierzu, nicht semantisch im Sinne einer etwaigen Möglichkeit, einer zunächst bloß formalen Umsetzungsoption, deren Wahrnehmung im konkreten Fall nur unter besonderen Voraussetzungen – unter Beachtung der Grundsätzen einer Interessenabwägung - möglich sein sollte.

Die Beklagte war deshalb zu dieser zweiten Kürzung ohne Weiteres (aus den Gründen, die der zitierten Rechtsprechung des BAG zugrunde liegen) berechtigt, sie musste hierbei nicht im Rahmen einer inhaltlichen Einzelfallabwägung nach den Grundsätzen billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) im Rahmen der hierbei erforderli-

chen Berücksichtigung auch der Interessen des Klägers sein vorzeitiges Ausscheiden und die damit verbundene Lohnkostensparnis für die Beklagte einbeziehen (somit ungeachtet auch dessen, ob und ggf. in welcher Weise dies hierbei dadurch als konterkariert anzusehen wäre, dass der Kläger ja ab dem 60. Lebensjahr auch keine Arbeitsleistung mehr erbringen musste und sein Ausscheiden allerdings durch eine nicht unerhebliche Abfindung in Höhe eines sechsstelligen (DM-)Betrages flankiert war - das Vorliegen einer typischen „60er-Regelung“ sich hier aufdrängen mag ...).

3. Deshalb ist die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG der Kläger hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Greil

Schraml