

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 25. Januar 2022  
- 3 AZR 406/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:250122.U.3AZR406.21.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 12. August 2020  
- 20 Ca 26/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 25. März 2021  
- 3 Sa 47/20 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Betriebsvereinbarung - Auslegung - ruhe-  
geldfähiges Einkommen

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 406/21

3 Sa 47/20  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
25. Januar 2022

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Metzner und die ehrenamtliche Richterin Trunsch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. März 2021 - 3 Sa 47/20 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Ruhegeldes des Klägers. 1
- Der im Juli 1953 geborene Kläger war seit dem 1. Oktober 1986, zuletzt als außertariflich vergüteter Arbeitnehmer, bei der Beklagten beschäftigt. 2
- Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 22. Februar 1999 ist ua. geregelt: 3
- „3. Als Vergütung erhalten Sie ab 01.03.1999 ein außertarifliches Monatsgehalt von brutto 7.400,-- DM und eine jährlich festzusetzende Jahressonderzahlung von mindestens brutto 9.000,-- DM.
- ...
- Die Jahressonderzahlung tritt an die Stelle der Jahressonderzahlung nach der allgemeinen Regelung für die Mitarbeiter der Firma; mit ihr ist gleichzeitig der tarifvertragliche Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen abgegolten. Mit der Zahlung des Monatsgehältes und der Jahressonderzahlung ist Mehrarbeit entsprechend der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung für AT-Angestellte abgegolten.
- Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen erhalten Sie nach den dafür geltenden allgemeinen betrieblichen Regelungen.
- ...
6. Ihre Versorgung im Falle vorzeitiger Invalidität bzw. nach Eintritt in den Ruhestand, sowie Ihrer Hinterbliebenen im Falle Ihres Ablebens, richtet sich nach der

Satzung der TROMA, Alters- und Hinterbliebenenstiftung für Mitarbeiter der B AG, H, und der dazugehörigen Leistungsordnung.

...

10. Die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge für die Chemische Industrie, der geltenden Betriebsvereinbarungen und der Arbeitsordnung sind Inhalt des Arbeitsvertrages.“

Die im Arbeitsvertrag genannte Grundlage der betrieblichen Altersversorgung des Klägers ist die am 22. Dezember 1988 mit dem gebildeten Konzernbetriebsrat abgeschlossene „Betriebsvereinbarung TROMA/Leistungsordnung“ (im Folgenden KBV TROMA), in der es ua. heißt:

4

### „Leistungsordnung

für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter von B

#### 1. Allgemeine Bestimmungen

1. Jeder regelmäßig beschäftigte Mitarbeiter der B AG (BDF), der t GmbH (TED), der ... - im folgenden ‚Unternehmen‘ genannt - der bei Inkrafttreten dieser Leistungsordnung in einem Arbeitsverhältnis zu den genannten Unternehmen steht oder danach mit ihnen ein Arbeitsverhältnis begründet, erhält eine zusätzliche Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung als Ergänzung zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ...

...

#### 5. Einkommensermittlung

1. Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der Durchschnitt des vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarten monatlichen Bruttogehaltes oder Bruttoentgeltes, das der Mitarbeiter vom Unternehmen in den letzten 36 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigem Ausscheiden bezogen hat. Zum ruhegeldfähigen Einkommen zählen Provisionen, Prämien, Überstunden- und Akkordvergütungen, Treuegelder sowie Leistungs-, persönliche und tarifvertraglich festgelegte Zulagen und Zuschläge.
2. Nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen gehören z.B. Jahressonderzahlungen oder 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld, Kinderurlaubsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Vergütungen für

Verbesserungsvorschläge und Erfindungen sowie Spesen, Aufwandsentschädigungen und sonstige Vergütungen.

3. Monate, in denen wegen mangelnder gesundheitlicher Leistungsfähigkeit oder aus anderen Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, keine oder keine vollen Bezüge gezahlt werden, bleiben im Rahmen der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt.

...

#### 9. Berechnung des Alters- und Invalidenruhegeldes

1. Als monatliches Altersruhegeld, vorgezogenes Altersruhegeld, Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter für den Teil des ruhegeldfähigen Einkommens gemäß Ziffer 5, der den Durchschnitt der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht übersteigt,

für jedes anrechnungsfähiges Dienstjahr 0,4 v.H., höchstens jedoch 12 v.H. dieses Teils des ruhegeldfähigen Einkommens nach 30 Jahren.

2. Für den Teil des ruhegeldfähigen Einkommens, der den Durchschnitt der BBG der letzten 36 Monate bei Eintritt des Versorgungsfalles übersteigt, erhält der Mitarbeiter

für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr 1,3 v.H., höchstens jedoch 39 v.H. dieses Teils des ruhegeldfähigen Einkommens nach 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren.

...

4. Die zugesagten Rentenleistungen dürfen eine Höchstgrenze nicht überschreiten. ... Für Mitarbeiter, deren ruhegeldfähiges Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles die maßgebliche BBG übersteigt, beträgt diese Höchstgrenze insgesamt DM 30.000,- jährlich. Die maßgebliche BBG errechnet sich als Durchschnitt der BBG der letzten 36 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles.“

Unter dem 18. März 1999 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Standortsicherung, die „Betriebsvereinbarung/Überleitungsregelungen zum AT-Gehaltssystem der B AG“ (im Folgenden GBV Standortsicherung) mit Wirkung der Umstellung zum 1. Juli 1999. Darin heißt es auszugsweise:

- „1. Die Umstellung auf das neue Gehaltssystem erfolgt zum 01.07.1999.
- 2. AT-Mitarbeiter, die bereits vor dem 01.07.1999 der B AG angehörten und andere vertragliche Entgeltregelungen besitzen, haben ein Wahlrecht. Sie können dem neuen variablen Vergütungssystem beitreten oder sich für den individuellen Fortbestand ihrer bisherigen vertraglichen festen Gehaltsregelungen entscheiden.
- 3. Den Mitarbeitern, die sich für das neue variable Vergütungssystem entscheiden, wird 2,4 % ihres individuellen Jahresgehaltes (Stand 31.12.1997) gutgeschrieben.
- 4. Zum Umstellungszeitpunkt wird das aktuelle Jahresgehalt des AT-Mitarbeiters (Stand 30.6.1999) um den Betrag nach Punkt 3. erhöht. Diese Summe bildet dann das Jahresgehalt für das zweite Halbjahr 1999:

|  |
|--|
| Jahresgehalt Stand 30.6.1999                             |
| + Gutschrift von 2,4 % vom Jahresgehalt Stand 31.12.1997 |
| = Jahresgehalt neu                                       |

- 5. Die variable Zulage (VAZ) im Einführungsjahr beträgt 6 % des neuen Jahresgehaltes. Dieser Betrag wird zum einen gespeist aus den 2,4 % gem. Punkt 3 dieser Vereinbarung und zum anderen aus der aktuellen Jahressonderzahlung, die um den restlichen Betrag gekürzt wird. Die Auszahlung der VAZ für das 2. Halbjahr 1999 erfolgt zeitanteilig (d.h. 3 % für das Halbjahr) erstmalig im April 2000.
- 6. Das neue Jahresgehalt setzt sich wie folgt zusammen:

|                                  |
|----------------------------------|
| Aktuelles Monatsgehalt 1999 x 12 |
| Jahressonderzahlung neu          |
| VAZ (6 % vom Jahresgehalt neu)   |

...

8. Das Jahresgehalt der AT-Mitarbeiter setzt sich zusammen aus:
- dem vereinbarten Monatsentgelt x 12
  - einer Jahressonderzahlung, zahlbar im März des Folgejahres
  - einer variablen Zulage, zahlbar im April des Folgejahres

Die Höhe und die Auszahlung der variablen Zulage (VAZ) bestimmen sich nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung über Mitarbeitergespräche und variable Zulage.“

Die in Nr. 5 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung genannte Jahressonderzahlung ist bzw. war nicht ruhegeldfähig. Die in Nr. 8 angeführten Regelungen vereinbarten die Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat im Nachgang unter dem 19. Juni 2000 mit der „Betriebsvereinbarung über das Mitarbeitergespräch und die übertarifliche variable Zulage (VAZ)“ (im Folgenden BV VAZ). Mit dieser Gesamtbetriebsvereinbarung wurde erstmals eine sowohl am Erfolg des Unternehmens als auch an der individuellen Leistung des Mitarbeiters orientierte variable Zulage (im Folgenden VAZ) als Vergütungsbestandteil eingeführt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung lautet auszugsweise wie folgt:

6

#### **„Präambel**

Die nachfolgende Vereinbarung ist von dem gemeinsamen Gedanken getragen, ein flexibles Vergütungssystem und Regularien für ein Mitarbeitergespräch einheitlich für alle Arbeitnehmergruppen der B AG zu schaffen. Die Bezahlung des Mitarbeiters soll sich an seinem individuellen Beitrag sowie am Erfolg des Unternehmens und seiner Sparten ausrichten. Damit dient diese Vereinbarung der Standortsicherung.

#### **1. Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für alle Tarifmitarbeiter und außertariflichen Angestellten der B AG.

Ausgenommen sind Trainees, Auszubildende, Außendienstmitarbeiter und Mitarbeiter mit einem Altersteilzeitvertrag ab Beginn der Altersteilzeit bzw. mit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bereits abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen.

## **2. Grundlagen der variablen Zulage (VAZ)**

Die übertarifliche variable Zulage beträgt insgesamt zwischen 0 und 12 % des Tarifentgeltes für alle Mitarbeiter im Tarifbereich ohne Zulagen und Zuschläge, für Mitarbeiter in Entgeltgruppe 5-8 einschließlich der Entgeltgarantie (im weiteren Tarifentgelt).

Für AT-Angestellte beträgt die VAZ zwischen 0 und 12 % des Jahresfixgehaltes, das sich aus den zwölf Monatsbezügen und der Jahressonderzahlung zusammensetzt. Einzelheiten regelt die Betriebsvereinbarung zum AT-Gehaltsmanagement.

Im Tarifbereich ist die VAZ eine monatliche übertarifliche Zulage, im AT-Bereich eine jährliche Einmalzahlung. Voraussetzung für die Zahlung einer VAZ ist eine 12-monatige Betriebszugehörigkeit. Die Zahlung erfolgt somit erst ab dem 13. Monat.

Für die Berechnung der tariflichen Zulagen wird die VAZ berücksichtigt. Im Hinblick auf tarifliche Zuschläge gilt der Manteltarifvertrag.

Die VAZ wird ermittelt

- zu 50 % auf der Grundlage des individuellen Beitrages des Mitarbeiters
- zu 30 % abhängig von dem Erreichen bestimmter Spartenziele bzw. AG- oder Ziele Gruppe Welt. Die Ziele richten sich nach der für die jeweilige Funktion maßgebliche Zuordnung.
- zu 20 % abhängig von dem Erreichen bestimmter Ziele der B AG.

...

### **5.4 Langzeiterkrankung, ruhende Arbeitsverhältnisse**

Sollte die Bewertung des individuellen Beitrages des Mitarbeiters bzw. die Festlegung des individuellen Teils der VAZ deshalb nicht möglich sein, weil der Mitarbeiter in dem Zeitraum zwischen dem jetzigen und dem vorangegangenen Mitarbeitergespräch insgesamt länger als sechs Monate (inkl. Jahresurlaub) abwesend war (z.B. durch längere Krankheit, Erziehungsurlaub oder Wehr- und Ersatzdienst), wird der bisherige Prozentsatz des individuellen Teils der VAZ nach seiner Rückkehr bis zur nächsten planmäßigen Neufestlegung fortgeschrieben. Für die sparten- und AG-bezogenen Teile der VAZ gelten die jeweils maßgeblichen Werte.



...

## **7. Auszahlungs- und Überprüfungszeitpunkt**

### **7.1 Tarifmitarbeiter**

Die Höhe der VAZ wird jeweils zum 01.04. eines Jahres festgelegt und gilt für zwölf Kalendermonate.

### **7.2 AT-Mitarbeiter**

Für AT-Angestellte erfolgt die Auszahlung mit den Bezügen für den Monat April. Im Falle ruhender Arbeitsverhältnisse von AT-Mitarbeitern erfolgt die Zahlung zeitanteilig für jeden Monat, in dem der Mitarbeiter für mindestens zwölf Arbeitstage Entgelt bezogen hat. Beim Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen erfolgt eine anteilige Zahlung der VAZ. Verlässt der Mitarbeiter im Laufe des 1. Quartals eines Jahres das Unternehmen, so erhält er die volle variable Zulage für das abgelaufene Kalenderjahr sowie die anteilige Zulage für das laufende Jahr. Diese Regelungen gelten entsprechend beim Tod des Mitarbeiters.

## **8. Übergangsregelungen**

Die erstmalige Neubestimmung der VAZ erfolgt für alle Mitarbeitergruppen zum 01.04.2000.

### **8.1 Gewerbliche Mitarbeiter**

Zum 01.07.1999 wird an die gewerblichen Mitarbeiter eine VAZ in Höhe von 6 % gezahlt, die mit einem ggf. bestehenden Besitzstand aus der Neuregelung der Entgeltstruktur verrechnet wird.

### **8.2 Tarifangestellte**

Für die Tarifangestellten wird die bisherige leistungsorientierte übertarifliche Zulage (LÜZ) bis zu 6 % im Verhältnis 1:1 in eine VAZ überführt. Darüber hinausgehende LÜZ-Anteile werden in einen Besitzstand überführt (vgl. Tabelle), der mit DM 100,- pro Jahr im Monatsentgelt abgebaut wird. In diesen Besitzstand werden auch bestehende Besitzstände (BLEI) aus dem ehemaligen Leistungszulagensystem überführt.

...

### **8.3 AT-Angestellte**

Im AT-Bereich wird die VAZ aufgrund der für diese Mitarbeiter getroffenen Regelung zur Veränderung der Gehaltsstruktur vom 18.03.1999 (BV 133d/ GBR) als Einmalzahlung geleistet.“

Die in Nr. 8.2 BV VAZ genannte „LÜZ“ war eine monatlich zahlbare, leistungsabhängige und ruhegeldfähige Zulage. 7

Ebenfalls unter dem 19. Juni 2000 vereinbarte die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat die „Protokollnotiz 2 zur Betriebsvereinbarung Standortsicherung und zur Leistungsordnung vom 22.12.1988 in der Fassung vom 01.01.1995, BV Nr. 4/KBR“ (im Folgenden Protokollnotiz), welche auszugsweise wie folgt lautet: 8

- „1. Die variable Zulage der gewerblichen Mitarbeiter und der Tarifangestellten ... sind ruhegeldfähiges Einkommen im Sinne der Leistungsordnung vom 22.12.1988 in der Fassung vom 01.01.1995 Ziffer 5 Abs. 1.
2. Die Einmalzahlung der gewerblichen Mitarbeiter und die variable Zulage der AT-Mitarbeiter gehören nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen im Sinne der genannten Leistungsordnung Ziffer 5 Abs. 2.“

Unter dem 21. August 2009 vereinbarte die Beklagte mit dem Konzernbetriebsrat einen Nachtrag zur KBV TROMA, der auszugsweise wie folgt lautet: 9

„3. **Anhebung der Höchstgrenzen für Mitarbeiter mit Renteneintritt ab dem 01.01.2008 (Kapitel 9 Ziffer 4 der Leistungsordnung)**

Des Weiteren werden für Mitarbeiter mit Renteneintritt ab dem 01.01.2008 die in Kapitel 9 Ziffer 4 der Leistungsordnung geregelten Höchstgrenzen durch folgende Neuregelung der Ziffer 4 angehoben:

„Die zugesagten Rentenleistungen dürfen eine Höchstgrenze nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze beträgt für Mitarbeiter mit einem ruhegeldfähigen Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles bis zu der bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) € 13.500,-- jährlich.

Für Mitarbeiter, deren ruhegeldfähiges Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles die maßgebliche BBG übersteigt, beträgt diese Höchstgrenze € 16.500,-- jährlich. Die maßgebliche BBG errechnet sich als Durchschnitt der BBG der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles.“

Die B AG wird in geeigneten Zeiträumen prüfen, ob die Entwicklung der allgemeinen Lebenshaltungskosten und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Anpassung der oben genannten Höchstgrenzen zulässt.“

Die Protokollnotiz kündigte der Betriebsrat zum 30. September 2015. 10

Provisionen sowie persönliche und tarifvertraglich festgelegte Zulagen 11  
und Zuschläge wurden und werden in der Unternehmensgruppe der Beklagten jeweils monatlich ausgezahlt und beziehen sich auf den entsprechenden monatlichen Abrechnungszeitraum. Vermögenswirksame Leistungen werden einmal jährlich im November geleistet. Spesen und Aufwandsentschädigungen werden zeitnah nach dem Einreichen der entsprechenden Belege unabhängig von den Gehaltszahlungen an die Mitarbeiter überwiesen.

Bei den in der Unternehmensgruppe der Beklagten geleisteten Prämien 12  
handelte es sich zum Zeitpunkt des Abschlusses der KBV TROMA ausschließlich um erfolgsabhängige Zahlungen. Nach der Nr. 2.2 der seinerzeit bei der Beklagten geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung „Vergütungssystem für Außendienstmitarbeiter BV - 36 / GBV“ vom 5. Dezember 1978 (im Folgenden GBV Vergütungssystem) gab es bei Erreichen bestimmter Zielstellungen Individual- und Teamprämien. Nach Nr. 4.3 dieser Vereinbarung erfolgte die Auszahlung der Prämien möglichst monatlich. Soweit sie nur für größere Zeiträume berechnet werden konnten, sah diese Regelung zwingend monatliche Abschlagszahlungen vor.

In der Unternehmensgruppe der Beklagten galt der „Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie“ vom 18. Juli 1987 (im Folgenden Bundesentgelt-TV). Er sieht nach seinem § 3 Nr. 8 auch Zulagen und Zuschläge als Entgeltbestandteil an und bestimmt in § 4 Nr. 1, dass das Entgelt „in der Regel“ monatlich ausgezahlt wird. 13

Im Unternehmen der Beklagten galt darüber hinaus seinerzeit eine Betriebsvereinbarung vom 4. November 1974. Nach deren Ziff. 2 erhielten Arbeitnehmer nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit ein monatliches Treuegeld iHv. 20,00 DM und nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit iHv. 40,00 DM. 14

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem Renteneintritt des Klägers mit Ablauf des 28. Februar 2019. 15

Die Beklagte ermittelte das dem Kläger zustehende Ruhegeld auf der Basis des Jahresgehalts ohne Berücksichtigung der an den Kläger geleisteten VAZ mit monatlich 1.146,90 Euro brutto. Der Kläger forderte die Beklagte schriftlich auf, das Ruhegeld unter Berücksichtigung der VAZ zu ermitteln und ausstehende Beträge an ihn nachzuzahlen. Die Beklagte lehnte eine Erhöhung des Ruhegeldes mit Schreiben vom 4. Juni 2019 ab. 16

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die VAZ sei als ruhegeldfähiges Einkommen bei der Berechnung seines Ruhegeldes zu berücksichtigen, da es sich hierbei um eine Leistungszulage iSv. Ziff. 5.1 Satz 2 KBV TROMA und nicht um eine Jahressonderzahlung iSv. Ziff. 5.2 KBV TROMA handele. Ziff. 5.1 KBV TROMA knüpfe nicht an das monatlich bezogene Entgelt an. Vielmehr hätten die Betriebsparteien solche Zahlungen als ruhegeldfähig angesehen, die leistungsbezogen gezahlt würden. Die Protokollnotiz stehe der Ruhegeldfähigkeit der VAZ nicht entgegen, da die unterschreibenden Betriebsräte keine Regelungskompetenz zur Abänderung der KBV TROMA gehabt hätten. Außerdem sei bei der Berechnung des Altersruhegeldes unter Berücksichtigung der VAZ entscheidend, dass diese innerhalb des 36-Monatszeitraums zugeflossen und nicht, ob sie dem 36-Monatszeitraum zuzuordnen sei. 17

Die Beklagte sei ferner gehalten, die Höchstgrenze gemäß Ziff. 9.4 KBV TROMA anzuheben, da die Lebenshaltungskosten seit dem Jahr 2009 erheblich angestiegen seien und sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens deutlich verbessert habe. 18

Der Kläger hat zuletzt, soweit für die Revision von Interesse, beantragt, 19

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.392,34 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 365,17 Euro monatlich für den Zeitraum 1. November 2019 bis 31. Dezember 2019 und auf jeweils 380,29 Euro monatlich für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Juli 2020 zu zahlen;

2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. August 2020 über das zurzeit monatlich gezahlte Ruhegeld iHv. 1.146,90 Euro weitere 380,29 Euro brutto monatlich zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem ersten eines jeden Monats zu zahlen;

hilfsweise

3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.552,58 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 272,58 Euro monatlich für den Zeitraum 1. November 2019 bis 31. Dezember 2019 und auf jeweils 286,77 Euro monatlich für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Juli 2020 zu zahlen;
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn ab dem 1. August 2020 über das zurzeit monatlich gezahlte Ruhegeld iHv. 1.146,90 Euro weitere 286,77 Euro brutto monatlich zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem ersten eines jeden Monats zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 20

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 21

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung eines erhöhten Ruhegeldes. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, dass die VAZ bei der Berechnung des Ruhegeldes nicht zu berücksichtigen ist. 22

I. Die Klage ist weitgehend zulässig. Dies gilt auch hinsichtlich der Feststellungsanträge zu 2. und 4. 23

1. Der Kläger verfolgt mit seinem Antrag zu 1. und dem Hilfsantrag zu 3. rückständige Rentenbeträge inkl. Zinsen auf die fälligen Rentenzahlungen. Mit seinen Feststellungsanträgen begehrt er die Feststellung der von der Beklagten seiner Ansicht nach ab dem 1. August 2020 geschuldeten und ab diesem Zeitpunkt monatlich zu zahlenden Rentenbeträge - inkl. Zinsen - unter Berücksichtigung der VAZ. 24
  
2. Damit richten sich die Feststellungsanträge auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*vgl. BAG 21. September 2021 - 3 AZR 147/21 - Rn. 18 mwN*). Die vom Kläger gestellten Feststellungsanträge betreffen ein Rechtsverhältnis, nämlich den Umfang der Zahlungspflicht der Beklagten. Da hierüber zwischen den Parteien Streit besteht, hat der Kläger auch ein Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung. 25
  
3. Der grundsätzliche Vorrang der Leistungsklage steht nicht entgegen, weil durch die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen den Zwang zur Leistungsklage sprechen. Dies gilt grundsätzlich auch, soweit die Feststellungsklage Zinsforderungen zum Gegenstand hat (*vgl. BAG 29. April 2021 - 6 AZR 232/17 - Rn. 9 mwN; 12. Mai 2020 - 3 AZR 158/19 - Rn. 21 mwN; 24. Februar 2016 - 4 AZR 485/13 - Rn. 12 mwN*). Zwischen den Parteien ist nicht die Frage umstritten, ob rückständige Betriebsrenten während des Verzugs zu verzinsen sind, sondern ob die Beklagte sich - soweit Nachzahlungen geschuldet sind - überhaupt in Verzug befand. Zur Klärung dieser Frage bietet die Feststellungsklage ein geeignetes Instrument auch für noch in der Entstehung begriffene Zeiträume. Es ist auch nicht erkennbar, dass sich die Beklagte 26

einer Zinszahlung im Falle des Unterliegens im vorliegenden Verfahren verschließen würde. Der Kläger war dementsprechend nicht verpflichtet, an Stelle der Feststellungsklage eine Klage auf künftige Leistung gemäß §§ 257 ff. ZPO zu erheben. Insoweit stand ihm ein Wahlrecht zu (*BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 289/10 - Rn. 21 mwN*).

4. Unzulässig sind die Feststellungsanträge allerdings, soweit Zinsen auf im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Senat noch nicht fällige Rentenleistungen verfolgt werden. 27

Zwar können bei wiederkehrenden Leistungen, die wie Betriebsrentenansprüche nicht von einer Gegenleistung abhängen, gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Verzugszinsen sind jedoch keine Leistungen iSv. § 258 ZPO, sondern Sekundäransprüche, deren Entstehung ungewiss ist, so dass sie nicht für die Zukunft eingeklagt werden können (*BAG 22. Oktober 2019 - 3 AZR 429/18 - Rn. 38 mwN, BAGE 168, 150*). Entsprechendes gilt für die Feststellung einer Verpflichtung zur Zahlung von Zinsen. 28

5. Die Klage ist hinreichend iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmt. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz ausreichend klargestellt, dass es ihm mit seinen Hauptanträgen für das Jahr 2019 um das erhöhte Ruhegeld für die Monate November und Dezember 2019 iHv. jeweils 365,17 Euro brutto und für den Zeitraum Januar bis Juli 2020 - sowie die nachfolgenden Monate - iHv. monatlich 380,29 Euro brutto geht. Entsprechendes gilt für die Hilfsanträge: 272,58 Euro brutto für die Monate November und Dezember 2019 sowie monatlich 286,77 Euro brutto für den Zeitraum Januar bis Juli 2020 sowie die nachfolgenden Monate. 29

II. Die Klage ist insgesamt unbegründet. Die VAZ zählt nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen. Sie musste von den Gesamtbetriebsparteien nicht ruhegeldfähig ausgestaltet werden. Diese haben den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) nicht verletzt. 30

1. Die VAZ zählt nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen, da es sich bei ihr um eine jährliche Zahlung handelt, die nicht unter Ziff. 5.1 KBV TROMA fällt. Die KBV TROMA knüpft für die Frage der Ruhegeldfähigkeit des Entgelts an das Bruttomonatsgehalt und weitere monatsbezogene Vergütungsbestandteile an. Vor allem aber sollen Einmalzahlungen bzw. jahresbezogene Entgeltbestandteile - wie die VAZ - nicht ruhegeldfähig sein. Das ergibt die Auslegung von Ziff. 5 KBV TROMA. 31

a) Der Kläger kann seine Ansprüche auf Ruhegeldleistungen auf die KBV TROMA stützen. Ob diese auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unmittelbar und zwingend gilt (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) oder ab diesem Zeitpunkt ein entsprechender individueller selbständiger schuldrechtlicher Einzelanspruch gegeben ist (vgl. BAG 16. März 1956 - GS 1/55 - zu I 3 der Gründe, BAGE 3, 1; 25. Oktober 1988 - 3 AZR 483/86 - zu I 1 und 2 der Gründe, BAGE 60, 78; 13. Mai 1997 - 1 AZR 75/97 - zu I 3 der Gründe; kritisch Ahrendt FS 100 Jahre Betriebsverfassungsrecht S. 1 ff.), kann dahinstehen. Im Übrigen gilt die KBV TROMA weiterhin auch im Ruhestand des Klägers aufgrund der Bezugnahme Klausel in Nr. 6 des Arbeitsvertrags. 32

b) Betriebsvereinbarungen sind nach den für Gesetze und für Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei einem unbestimmten Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit dies im Text seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (statt vieler BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 30). 33

Maßgeblich für die Auslegung der KBV TROMA sind die Verhältnisse, die bei ihrem Abschluss gegeben waren. Auch der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien ist bei der Auslegung zu berücksichtigen, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat (BAG 22. September 34



2020 - 3 AZR 303/18 - Rn. 97 mwN). Ebenso kann - wenn im Einzelfall noch Zweifel verbleiben - auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden (BAG 22. September 2020 - 3 AZR 303/18 - aaO). Maßgebend ist außerdem das Verständnis der Betriebsparteien, das sich aus dem Kontext der Regelungen ergibt (vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 14, wonach eine tarifliche Zulage als Zuwendung iSd. Versorgungsordnung einzuordnen ist). Diese Maßstäbe setzen voraus, dass die Verhältnisse bei Abschluss der Vereinbarung entscheidend sind. Maßgeblich ist dabei auf die Verhältnisse im Regelungsbereich der Betriebsvereinbarung abzustellen (vgl. BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 903/07 - Rn. 26).

c) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ergibt die gebotene Auslegung von Ziff. 5 KBV TROMA, dass die VAZ nicht zum ruhegeldfähigen Entgelt zählt. 35

aa) Ziff. 5.1 Satz 1 KBV TROMA enthält eine positive Regelung des ruhegeldfähigen Einkommens und definiert dieses zunächst als Durchschnitt des vereinbarten monatlichen Bruttogehalts/-entgelts, das der Mitarbeiter vom Unternehmen in den letzten 36 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls - bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden - bezogen hat. Ziff. 5.1 Satz 2 KBV TROMA benennt weitere ausdrücklich ruhegeldfähige Entgeltbestandteile, namentlich Provisionen, Prämien, Überstunden- und Akkordvergütungen, Treuegelder sowie Leistungs-, persönliche und tarifvertraglich festgelegte Zulagen und Zuschläge. Ziff. 5.2 KBV TROMA zählt beispielhaft auf, was nicht zum ruhegeldfähigen Einkommen gehört. 36

bb) Mit dem Begriff „monatliches Bruttogehalt oder Bruttoentgelt“ in Ziff. 5.1 Satz 1 KBV TROMA und dem erweiternden Einbezug ausdrücklich benannter Entgeltbestandteile in Satz 2 haben die Betriebsparteien der KBV TROMA bestimmt, dass es für die Ruhegeldfähigkeit auf das Arbeitsentgelt ankommt, das monatlich bzw. monatsbezogen - wenn auch nicht stets in gleicher Höhe - gezahlt und abgerechnet wird. Der Wortlaut ist zwar nicht eindeutig. Aber die benannten Entgeltbestandteile sowie die Systematik verdeutlichen dieses Verständnis. 37

- (1) Nach Ziff. 5.1 Satz 1 KBV TROMA ist das ruhegeldfähige Einkommen das monatliche Bruttogehalt/-entgelt. Der Begriff des monatlichen Bruttogehalts bezieht sich auf die monatliche Zahlungsweise und den monatlichen Abrechnungszeitraum (vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 18; 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 23). Mit dieser Anknüpfung an das Bruttomonatsgehalt haben die Betriebspartner zum Ausdruck gebracht, dass insoweit die monatsbezogenen Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sind (vgl. BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 32), nicht aber jahresbezogene (vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 26 f.). 38
- (2) An der Monatsbezogenheit des ruhegeldfähigen Einkommens ändert auch Ziff. 5.1 Satz 2 KBV TROMA nichts. 39
- (a) Ziff. 5.1 Satz 2 KBV TROMA knüpft systematisch an Ziff. 5.1 Satz 1 KBV TROMA an. Beide beinhalten denselben Begriff des ruhegeldfähigen Einkommens. Satz 2 definiert, welche Bestandteile neben dem regelmäßigen Bruttomonatsentgelt als monatliches Bruttogehalt iSv. Satz 1 zählen. Dabei wird der Bezug zum monatlichen Entgelt nicht aufgehoben. Das ergibt sich daraus, dass er den in Satz 1 der Bestimmung genannten Begriff des „ruhegeldfähigen Einkommens“ aufnimmt, für den der Monatsbezug maßgeblich ist. Satz 2 regelt damit, was Teil des monatlichen Einkommens iSv. Satz 1 ist und grenzt so das maßgebliche monatliche Einkommen im Einzelnen ab. Wäre Satz 2 anders zu verstehen, hätte es nahegelegen, Worte wie „zudem“ oder „daneben“ zu gebrauchen, mit denen eine Erweiterung des in Satz 1 festgelegten Begriffs des ruhegeldfähigen Einkommens verbunden wäre. 40
- (b) Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus den in Satz 2 im Einzelnen aufgeführten Entgeltbestandteilen. Denn nach den zum Zeitpunkt des Abschlusses der KBV TROMA bestehenden Verhältnissen im Konzern, dem die Beklagte angehört, sind Entgeltbestandteile aufgeführt, die - jedenfalls auch - in einem bestimmten Monat erarbeitet und für diesen Monat - so denn der jeweilige Tatbestand erfüllt ist - oder jedenfalls zeitnah abgerechnet und vergütet werden. 41

(aa) Provisionen und Prämien wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in der Unternehmensgruppe der Beklagten monatlich ausgezahlt und beziehen sich auf den entsprechenden Monat (*vgl. auch Nr. 4.3 GBV Vergütungssystem „möglichst monatlich“ bzw. „monatliche Abschlagszahlungen“, soweit Prämien nur für größere Zeiträume berechnet werden können*). Außerdem gilt nach §§ 65, 87a, 87c HGB, dass der Arbeitnehmer seine Provisionszahlungen im Monat des provisionsfähigen Geschäfts erhalten soll. Zumindest hat er mit der Ausführung des Geschäfts Anspruch auf einen angemessenen Vorschuss, der spätestens am letzten Tag des folgenden Monats fällig ist. 42

(bb) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gilt bzw. galt dasselbe - dh. eine monatliche Zahlung - für persönliche und tarifvertraglich festgelegte Zulagen und Zuschläge. Dass für Leistungszulagen etwas anderes geregelt war, ist weder ersichtlich noch vom Kläger vorgetragen. Vielmehr geht aus § 3 Nr. 8 Bundesentgelt-TV hervor, dass mit dem Tarifentgelt - also dem monatlichen Bruttogehalt iSv. § 4 Nr. 1 Bundesentgelt-TV - Leistungszulagen und/oder andere Zulagen gezahlt werden konnten. Dass die Betriebsparteien für Zulagen von einem anderen Verständnis, insbesondere einem anderen Abrechnungszeitraum ausgingen, ist nicht erkennbar. Im Übrigen handelt es sich bei Zuschlägen und Zulagen typischerweise um Vergütungsbestandteile, die mit dem monatlichen Bruttogehalt abgerechnet und gezahlt werden, so sie denn anfallen. Dass Zuschläge dabei typischerweise auf einzelne Arbeitsstunden bezogen sind, ändert daran nichts (*vgl. MüKoHGB/Thüsing 5. Aufl. § 59 Rn. 315 „regelmäßig ausgezahlte Vergütungsbestandteile (sog. ‚laufende Entgelte‘); Steffan in Henssler/Moll/Bepler 2. Aufl. Teil 5 (3) Rn. 8: „Unter Zulagen versteht man allgemein feste Geldbeträge (Pauschalen), die in der Regel monatlich dafür gezahlt werden, dass die zulagenberechtigende Tätigkeit an einer bestimmten Anzahl von Tagen ausgeübt wird. Ist diese Grundvoraussetzung erfüllt, kommt es auf die weitere Dauer und Häufigkeit der Tätigkeiten nicht an. Anders verhält es sich dagegen bei den Zuschlägen. Sie knüpfen an die konkreten Zeiten belastender Tätigkeiten an und werden meistens pro Arbeitsstunde abgerechnet.“; vgl. auch Straube/Rasche in Tschöpe Arbeitsrecht 12. Aufl. Teil 2 A Rn. 389*). 43

(cc) Nach dem bei Abschluss der KBV TROMA geltenden Bundesentgelt-TV, 44  
der in § 4 Nr. 1 eine in der Regel monatliche Zahlung des Arbeitsentgelts vorsah,  
waren auch Überstunden in der Regel monatlich auszuführen, denn sie sind mit  
dem Anfall verdient. Dass dies im Konzern, dem die Beklagte angehört, durch-  
gängig anders gehandhabt wurde, ist weder im Einzelnen vorgetragen noch  
sonst ersichtlich. Auch eine von der tarifvertraglichen Regelung abweichende  
Handhabung bei den außertariflichen Angestellten änderte nichts daran, dass es  
monatliche Überstundenzahlungen gab.

(dd) Zu den Akkordvergütungen gibt es keinen Sachvortrag der Parteien und 45  
keine Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Da eine Akkordleistung jeweils  
in einem bestimmten Monat erbracht wird, ist entsprechend § 4 Nr. 1 Bundesent-  
gelt-TV regelmäßig von einer entsprechenden monatsbezogenen Abrechnung  
auszugehen. Anhaltspunkte dafür, dass diese - sollte überhaupt im Akkord gear-  
beitet worden sein - bei der Beklagten nicht monatlich abgerechnet und gezahlt  
wurden, bestehen nicht.

(ee) Treuegelder werden regelmäßig für eine bestimmte Dauer der Betriebs- 46  
zugehörigkeit geleistet. Bei der Beklagten wurden die Treuegelder monatlich ge-  
zahlt. Das folgt aus Ziff. 2 der maßgeblichen Betriebsvereinbarung vom 4. No-  
vember 1974.

(3) Ziff. 5.2 KBV TROMA bestätigt das gefundene Ergebnis. 47

In Ziff. 5.2 werden Arbeitgeberleistungen benannt, die nicht zum monat- 48  
lichen Bruttogehalt oder Bruttoentgelt iSv. Ziff. 5.1 Satz 1 KBV TROMA gehören.  
Das betrifft mit Spesen und Aufwandsentschädigungen Leistungen, die kein Ent-  
gelt oder Gehalt darstellen, sondern besondere Aufwendungen des Arbeitneh-  
mers ersetzen. Ferner ist mit vermögenswirksamen Leistungen eine Zahlung ge-  
nannt, die einen vom Normaleinkommen abweichenden Zweck hat (*vgl. BAG*  
*8. Dezember 2020 - 3 AZR 437/18 - Rn. 58; 13. November 2012 - 3 AZR*  
*557/10 - Rn. 28*). Gleiches gilt für die dort genannte Vergütung für Verbesse-  
rungsvorschläge und Erfindungen, denn es handelt sich um außerhalb des übli-

chen Entgeltgefüges geleistete Zahlungen. Soweit Arbeitgeberleistungen aufgeführt sind, die als klassisches Entgelt für die Tätigkeit des Arbeitnehmers anzusehen sind, handelt es sich ausschließlich um typischerweise einmal jährlich gezahlte Vergütungen.

(4) Des Weiteren fehlt es an einer Regelung in der KBV TROMA dazu, wie jährliche Zahlungen im Hinblick auf den maßgeblichen Zeitraum von 36 Monaten zu berücksichtigen sind. Stellte man nur auf die ausgezahlten Vergütungen ab, kann das je nach Rentenbeginn und Austrittsmonat dazu führen, dass eine VAZ für mehr als für 36 Monate in die Ruhegeldberechnung einfließt. Es ist nicht anzunehmen, dass die Betriebsparteien das angestrebt haben. 49

Dem Auslegungsergebnis steht andererseits nicht entgegen, dass Ziff. 5.1 KBV TROMA auf ein im Referenzzeitraum von 36 Monaten durchschnittlich vereinbartes Bruttomonatsentgelt abstellt. Damit soll lediglich geregelt werden, wie mit Gehaltserhöhungen - seien sie allgemein oder infolge von Beförderungen - und variablen Entgeltbestandteilen umzugehen ist (*vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 19*). 50

cc) Sinn und Zweck sprechen nicht gegen das gefundene Ergebnis. Sie gebieten nicht, dass die VAZ ruhegeldfähig sein muss. In welchem Umfang mit einer für das Alter zugesagten betrieblichen Versorgung der bisherige Lebensstandard der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gesichert werden soll, hängt vor allem davon ab, welche Vergütungsbestandteile nach der konkreten Versorgungsordnung als versorgungsfähig bezeichnet werden. Das Versorgungsziel ist keine vorgegebene Größe, sondern ergibt sich erst durch Auslegung, bei der Wortlaut und Systematik im Vordergrund stehen (*BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 21*). Insoweit ist hier als Zweck der Regelungen in Ziff. 5 KBV TROMA festzustellen, dass das regelmäßige monatliche Entgeltniveau, das durch die monatliche Arbeitsleistung erarbeitet und mit der monatlichen Abrechnung vergütet wird, auch im Alter - anteilig - abgesichert sein soll. Dass dies von anderen Bestimmungsfaktoren als solchen, die auf Konzernebene mit Zustimmung des Konzernbetriebsrates festgelegt werden, abhängt, ändert daran nichts. 51

dd) Eine Anknüpfung der Berechnung des ruhegeldfähigen Einkommens an leistungsunabhängige und leistungsabhängige Zahlungen - also an den Zweck der Leistung - erfolgt entgegen der Ansicht des Klägers nicht. Insbesondere ist nicht zu erkennen, dass nach Ziff. 5.1 Satz 2 KBV TROMA die Zahlungen ruhegeldfähig sein sollen, die eine besondere individuelle Anstrengung bei Erbringen der Arbeitsleistung honorieren. So wird das vor allem maßgebliche monatliche Bruttogehalt nicht für eine besondere Leistung gezahlt, sondern für die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Auch das Treuegeld, das - damals - nur eine bestimmte Betriebszugehörigkeit erforderte, honorierte keine besondere individuelle Leistung oder Anstrengung. Gleiches gilt für die benannten „persönlichen Zulagen“. Hier ist nicht erkennbar, dass diese - neben den ebenfalls ausdrücklich aufgeführten Leistungszulagen - an besondere Leistungen geknüpft sein sollen. 52

Umgekehrt weist die Vergütung für Verbesserungsvorschläge und Erfindungen klar einen Leistungsbezug auf. Diese ist nur bei bestimmten individuellen Leistungen des Arbeitnehmers - unter bestimmten Voraussetzungen (*vgl. etwa §§ 6 ff. ArbNErfG*) - geschuldet. Dennoch ist sie nach den Bestimmungen in der KBV TROMA nicht ruhegeldfähig. 53

d) Auf die Protokollnotiz vom 19. Juni 2000 kommt es nach dem gefundenen Ergebnis nicht an. 54

e) Da die jahresbezogene und einmal jährlich gezahlte VAZ nicht monatlich gezahlt wird, ist sie nicht ruhegeldfähig iSv. Ziff. 5.1 KBV TROMA. 55

2. Die Ausgestaltung der VAZ als jährliche, damit nicht ruhegeldfähige Leistung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG). 56

a) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen ua. den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen bei vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die 57

Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. BAG 10. Dezember 2019 - 3 AZR 478/17 - Rn. 37 mwN). Jedoch ist der von den Gerichten zu respektierende Gestaltungs- und Ermessensspielraum des Arbeitgebers bzw. der Betriebsparteien zu berücksichtigen (vgl. BAG 21. September 2021 - 3 AZR 147/21 - Rn. 32; 17. September 2013 - 3 AZR 686/11 - Rn. 23).

b) Dieser Gestaltungsspielraum ist hier nicht überschritten. 58

aa) Ausweislich der Präambel dient die BV VAZ dazu, ein flexibles Vergütungssystem und Regularien für ein Mitarbeitergespräch einheitlich für alle Arbeitnehmergruppen zu schaffen. Dieser Zweck könnte einer unterschiedlichen Behandlung bei der Ruhegeldfähigkeit der VAZ bei tariflichen, die die VAZ als monatliche, ruhegeldfähige Zahlung erhalten, und außertariflichen Mitarbeitern entgegenstehen. 59

Allerdings zwingt diese Zielsetzung in der Präambel nicht zu einer Gleichbehandlung in jedem Punkt. Zudem wird das genannte Ziel der einheitlichen Behandlung in den nachfolgenden Bestimmungen wieder relativiert, indem trotz der Zwecksetzung der Präambel unterschiedliche Regelungen getroffen wurden. So wurden in Nr. 8 BV VAZ verschiedene Übergangs- bzw. Ablösungsregelungen für gewerbliche, tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter geschaffen. In Nr. 2 Abs. 3 BV VAZ ist der unterschiedliche Zahlungsrhythmus (monatlich für den Tarifbereich, jährlich für den außertariflichen Bereich) vorgesehen. Des Weiteren sind in Nr. 1 BV VAZ bestimmte Arbeitnehmergruppen ganz aus dem Geltungsbereich der BV VAZ ausgenommen. Schließlich sind in Nr. 7 BV VAZ verschiedene Auszahlungs- und Überprüfungszeitpunkte für tarifliche und außertarifliche Arbeitnehmer vorgesehen. 60

Das zeigt, dass die Betriebsparteien sachliche Unterschiede zwischen gewerblichen, tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern gesehen und berücksichtigt, im Übrigen aber eine einheitliche Behandlung angestrebt haben. In einzelnen Punkten haben sie bewusst aufgrund der Unterschiede dieser Arbeitnehmergruppen unterschieden und dabei insbesondere auch die Herkunft der teilweise abgelösten Entgelte beachtet: bei den tariflichen Arbeitnehmern die „LÜZ“ 61

(vgl. Nr. 8.2 BV VAZ), die ebenfalls ruhegeldfähig war, und bei den außertariflichen Mitarbeitern die Jahressonderzahlung (vgl. Nr. 5 GBV Standortsicherung), die - wie die VAZ - nicht ruhegeldfähig war. Hier war die erfolgte Differenzierung im Bestandsschutz angelegt und aufgrund der vorherigen Unterschiede auch gerechtfertigt.

bb) Schließlich durften die Gesamtbetriebsparteien auch berücksichtigen, dass außertarifliche Arbeitnehmer üblicherweise eher in der Lage sind als tariflich vergütete, aus ihren höheren Einnahmen Eigenvorsorge zu betreiben. Dass in Einzelfällen der Tarifarbeitnehmer in der höchsten Einkommensstufe mehr verdient als der außertarifliche Arbeitnehmer im unteren AT-Bereich und insoweit ggf. eher Eigenvorsorge treffen kann, ist unschädlich. Denn typischerweise bezieht der außertariflich Beschäftigte ein höheres Entgelt, und die Betriebsparteien können typisieren und pauschalieren (vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 59 mwN). Der Kläger behauptet nicht, dass das Einkommensniveau der außertariflichen Mitarbeiter grundsätzlich nicht höher ist als das der tariflichen Arbeitnehmer.

III. Auf die Frage der Anpassung der Höchstgrenzen kommt es nicht an. Ohne Einbezug der VAZ in die Berechnung des monatlichen Ruhegeldes erreicht der Kläger diese nicht.

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

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

Metzner

H. Trunsch