

Aktenzeichen: 3 AZR 61/07  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 15. Juli 2008  
- 3 AZR 61/07 -

I. Arbeitsgericht  
Regensburg

Urteil vom 30. Januar 2006  
- 3 Ca 2401/05 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Urteil vom 24. November 2006  
- 11 Sa 378/06 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Korrekturklausel in einer Dynamisierungsvereinbarung

Gesetze:

BetrAVG § 1 Auslegung, § 1b Abs. 1 Satz 4; BGB § 242  
Gleichbehandlung; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsätze:

keine



# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 61/07

11 Sa 378/06

Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
15. Juli 2008

## 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 15. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Knüttel und Suckale für  
Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-  
arbeitsgerichts München vom 24. November 2006  
- 11 Sa 378/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang sich die dem Kläger 1  
zugesagte betriebliche Altersversorgung nach der getroffenen Dynamisierungs-  
vereinbarung erhöht.

Der am 31. Mai 1944 geborene Kläger war vom 1. Oktober 1977 bis 2  
einschließlich 30. Juni 2000 bei der O AG (O), einer Rechtsvorgängerin der  
Beklagten beschäftigt. Ab 1. Februar 1991 war er als Abteilungsleiter tätig. Am  
4. November 1992 schloss er mit der O einen Dienstvertrag der ua. folgende  
Vereinbarungen enthielt:

„II.

#### **Vergütung**

1. Herr S erhält als Vergütung für seine Tätigkeit ein  
Brutto-Jahresgehalt in Höhe von

DM 113.040,--  
=====

Im Falle einer wesentlichen Änderung der Verhält-  
nisse, die für die Festsetzung des Gehalts maß-  
gebend waren, ist eine Anpassung des Gehalts an  
die geänderten Verhältnisse zu vereinbaren.

2. Diese Vergütung ist höher als die höchste im Mantel-  
tarifvertrag für Arbeitnehmer der bayerischen  
Energieversorgungsunternehmen vereinbarte Ver-  
gütung. Der Manteltarifvertrag ist daher nicht an-



wendbar (§ 1 Ziffer 2 b MTV).

VI.

***Ruhegehalt/Versorgung***

1. Die O gewährt Herrn S ein Ruhegehalt, wenn ein Versorgungsfall eintritt. Ein Versorgungsfall liegt vor,

2. Das Ruhegehalt beträgt monatlich

DM 4.210,--

nach fünfjähriger Tätigkeit als Handlungsbevollmächtigter monatlich

DM 4.678,--

Das Ruhegehalt darf zuzüglich der Renten aus der Sozialversicherung oder befreienden Lebensversicherung bei Eintritt in den Ruhestand 75 % des letzten Einkommens nicht überschreiten; andernfalls wird es entsprechend gekürzt.

Das letzte Einkommen setzt sich aus der letzten Gesamtvergütung und der Haushaltszulage gemäß § 8 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages zusammen

Sowohl die Ruhegehaltsanwartschaft als auch das bei Eintritt in den Ruhestand festgesetzte Ruhegehalt ändern sich jeweils im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt, wie sich die Tarifvergütung der Arbeitnehmer der Bayerischen Energieversorgungsunternehmen in der Vergütungsgruppe 8, Stufe 5, ändert. Sollte die Anwendung dieser Bestimmung - auch unter Berücksichtigung struktureller Veränderungen - zu einem unbilligen Ergebnis führen, so ist ein der angestrebten Relation zu den Aktivbezügen entsprechendes Ruhegehalt zu vereinbaren.

“

Ab 1. April 1995 leitete der Kläger die Abteilung Mittel- und Niederspannungstechnik. Ab 1. Januar 1996 wurde er zum stellvertretenden Leiter

3



des Bereiches Regionaldirektion ernannt. Zu diesem Zeitpunkt erhöhten sich seine „Aktivbezüge“ auf jährlich 152.880,00 DM. Sie wurden ab 1. Januar 1997 auf 157.080,00 DM, ab 1. Januar 1998 auf 161.520,00 DM und ab 1. Januar 2000 auf 170.760,00 DM angehoben. Die Arbeitgeberin dynamisierte das nach fünfjähriger Tätigkeit als Handlungsbevollmächtigter vorgesehene „Ruhegehalt“ des Klägers von monatlich 4.678,00 DM wie folgt: Ab 1. Juli 1993 erhöhte sie es auf 4.828,00 DM, ab 1. Juli 1994 auf 4.925,00 DM, ab 1. Juli 1995 auf 5.113,00 DM, ab 1. Juli 1996 auf 5.216,00 DM, ab 1. November 1997 auf 5.316,00 DM, ab 1. November 1998 auf 5.449,00 DM und ab 1. Januar 2000 auf 5.515,00 DM (= 2.819,77 Euro). Dabei ging sie von der Tarifentwicklung aus, auf die in Abschnitt VI Nr. 2 Abs. 6 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 Bezug genommen worden war.

Das zwischen der O und dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis endete auf Veranlassung der Arbeitgeberin einvernehmlich mit Ablauf des 30. Juni 2000. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war „durch das Freimachen des Arbeitsplatzes für einen Mitarbeiter bedingt, dessen Stelle im Zuge der Neuorganisation des Unternehmens weggefallen“ war. Im Aufhebungsvertrag vom 5. August 1999 wurde Folgendes vereinbart:

4

### **„§ 3 Leistungen der O**

1. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhält der Mitarbeiter bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres folgende Leistungen:
2. Ab Vollendung des 60. Lebensjahres erhält der Mitarbeiter betriebliche Versorgung nach den Bestimmungen im Dienstvertrag vom 04.11.1992. Als versorgungsfähige Dienstzeit gelten 30 Dienstjahre. Die betriebliche Versorgung wird wegen des vorgezogenen Ausscheidens nicht vermindert. Die diesbezüglichen Bestimmungen im Dienstvertrag vom 04.11.1992 werden hiermit aufgehoben.

Das beim Ausscheiden bezogene versorgungsfähige Einkommen (incl. Zulage für Stellvertretung Bereichsleiter) wird bis zum Rentenbezug nach dem Vergütungsabkommen für die Arbeitnehmer der bayerischen Energieversorgungsunternehmen bzw. den betrieblichen Vereinbarungen fortgeschrieben.



Für die Versorgungsleistungen von Hinterbliebenen gelten diese Regelungen entsprechend.

3. Soweit durch den vorgezogenen Bezug von Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ein Abschlag erfolgt (§ 41 Absatz 1 a SGB VI, Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.07.1996, BGBl 1996 Teil 1 Nr. 38), wird dieser bis max. 10,8 % von der O in Form von Rentenzahlungen brutto ausgeglichen. Weitere Kürzungen der Altersrente aufgrund gesetzlicher Bestimmungen - insbesondere wegen Anhebung des Renteneintrittsalters oder allgemeiner Kürzung der Altersrenten - werden von der O nicht ausgeglichen.

“

Am 1. Juni 2004 trat der Kläger in den Ruhestand. Die O zahlte ihm ab diesem Zeitpunkt eine monatliche Betriebsrente von 3.084,00 Euro. Sie ging davon aus, dass sich das dem Kläger zustehende „Ruhegeld“ nach Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 zum 1. Januar 2001 auf 2.854,03 Euro, zum 1. Januar 2002 auf 2.954,00 Euro und zum 1. Januar 2003 auf 3.014,00 Euro erhöht habe.

5

Im Jahre 2004 änderte sich das tarifliche Entgeltsystem. Die Versorgungskasse Energie, die von der O mit der Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung betraut worden war, teilte dem Kläger mit Schreiben vom 7. Juni 2004 Folgendes mit:

6

”

Maßstab für die Anpassung Ihres Ruhegehaltes war bisher die Änderung der Vergütungsgruppe 8, Stufe 5, des Tarifvertrages der Arbeitnehmer der bayerischen Energieversorgungsunternehmen. Der Abschluss des neuen gemeinsamen Tarifwerkes der E Gruppe erfordert nunmehr eine Anpassung dieser Regelung. Nachfolgend dürfen wir Ihnen noch einmal die wichtigsten Neuregelungen vorstellen und eine neue Dynamisierungsregelung vorschlagen.

Das neue Vergütungssystem besteht aus folgenden Komponenten (siehe auch Tabelle in Anlage 1):



- Basisvergütungsgruppen
- Erfahrungskomponenten
- Anforderungskomponente
- Leistungskomponente

Bei den Anforderungskomponenten und der Leistungskomponente handelt es sich um neue Elemente, mit denen die Besonderheiten einer Tätigkeit und die individuelle Leistung des Mitarbeiters stärker als bisher berücksichtigt werden können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die bisher für die Dynamisierung Ihres Ruhegehaltes maßgebliche Vergütungsgruppe 8, Stufe 5, der neuen Basisvergütung der Gruppe E mit zweijähriger Erfahrungskomponente entspricht. Wir beabsichtigen, die Anpassungsregelung des Ruhegehaltes in Ihrem Anstellungsvertrag mit sofortiger Wirkung wie folgt abzuändern:

**Das bei Eintritt in den Ruhestand festgesetzte Ruhegehalt ändert sich jeweils im gleichen Verhältnis und zum gleichen Zeitpunkt, wie sich die Basisvergütung des für die Arbeitnehmer der E Gruppe maßgeblichen Vergütungstarifvertrages der Gruppe E unter Einbeziehung der Erfahrungskomponente „2 Jahre“ ändert. Sollte die Anwendung dieser Bestimmung - auch unter Berücksichtigung struktureller Veränderungen - zu einem unbilligen Ergebnis führen, so ist ein der angestrebten Relation zu den Aktivbezügen besser entsprechendes Ruhegehalt zu vereinbaren.**

Im übrigen gelten die Regelungen zu Ihrem Ruhegehalt und zur Hinterbliebenenversorgung in Ihrem Anstellungsvertrag unverändert fort.

Gemäß Ihres Dienstvertrages vom 04.11.1992 sowie des Aufhebungsvertrages vom 05.08.1999 erhalten Sie unter Berücksichtigung vorgenannter Ausführungen ab 01.06.2004 Ruhegehalt in Höhe von

mtl. brutto € 3 084,00.

“

Dieser Modifizierung der Dynamisierungsregelung stimmte der Kläger zu. Ausgehend vom geänderten Maßstab erhöhte die Beklagte bzw. ihre

7



Rechtsvorgängerin die laufende Betriebsrente des Klägers ab 1. Januar 2005 auf 3.151,84 Euro.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stünde ab 1. Juni 2004 eine Betriebsrente von monatlich mindestens 3.948,91 Euro und ab 1. Januar 2005 von monatlich mindestens 4.035,79 Euro zu. Die arbeitsvertragliche Anpassungsklausel (*Abschn. VI Nr. 2 Abs. 6 Satz 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992*) beziehe sich nach ihrem Wortlaut, ihrer Systematik und dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers auch auf arbeitsvertragliche Änderungen, die sich auf die Relation zwischen den Aktivbezügen und dem Ruhegehalt auswirkten. Die vereinbarte Dynamisierung diene dazu, die vorgesehene Relation aufrecht zu erhalten. Wenn sie - aus welchen Gründen auch immer - nicht mehr erreicht werde, sei eine Anpassung geboten. Bei der Feststellung der maßgeblichen Relation sei von dem nach fünfjähriger Tätigkeit als Handlungsbevollmächtigter zugesagten Ruhegehalt von 4.678,00 DM auszugehen. Dies ergebe gemessen am vereinbarten Gehalt ein Versorgungsniveau von 49,66 %. Bei einer Unterschreitung dieses Prozentsatzes komme die vertragliche Anpassungsklausel zum Zuge. Sie habe den Rechtsgedanken des Wegfalls der Geschäftsgrundlage aufgegriffen. Der Hinweis auf „strukturelle Veränderungen“ rechtfertige nicht eine enge Auslegung. Zum Einen handele es sich nur um einen Beispielsfall, zum Anderen umfasse der Begriff der „strukturellen Veränderungen“ Veränderungen in der Laufbahn des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers. Die Relation zwischen dem zuletzt bezogenen Aktivgehalt und der Betriebsrente werde in einem Maße unterschritten, dass ohne Korrektur ein „unbilliges Ergebnis“ im Sinne der Anpassungsklausel eintrete. Die Klageforderung könne außerdem auf eine Gesamtzusage der B AG, der Hauptaktionärin der Rechtsvorgängerin der Beklagten gestützt werden. Die Gesamtzusage sehe eine Dynamisierung der Ruhegeldanwartschaft entsprechend der vorgegebenen Entgeltgruppe vor. Dies könne dem Schreiben der B AG vom 7. November 1997 an die O - der Konzerntochter - entnommen werden. Dieses Schreiben lautete unstreitig wie folgt:

”



die Gleitung der Versorgungsanwartschaften erfolgt jeweils zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen Verhältnis wie sich die Tarifvergütung der Arbeitnehmer der bayerischen Energieversorgungsunternehmen in der Vergütungsgruppe 8, Stufe 5 ändert.

Nach Abschluß der Tarifverhandlungen erhöhen sich deshalb die Ruhegehaltsanwartschaften zum 01.11.1997 um 1,93 %. Die neuen Jahresbeträge wurden kaufmännisch gerundet.

Um Abweichungen aufgrund von Rundungen zu vermeiden, empfehlen wir Ihnen, die sich aus dieser Berechnungsgrundlage ergebenden neuen Ruhegehaltsanwartschaften - wie nachstehend aufgeführt - zu übernehmen:

*Prokuristen gem. Regelung vom 01.07.92*

*Abteilungsleiter gem. Regelung vom 01.07.92*

|                                     |                                          |
|-------------------------------------|------------------------------------------|
| Jahresgehalt bis ca. DM 137.300,--  | DM 4.784,-- monatlich<br>bis zu 5 Jahren |
|                                     | DM 5.315,-- monatlich<br>nach 5 Jahren   |
| Jahresgehalt bis ca. DM 147.300,--  | DM 5.324,-- monatlich<br>bis zu 5 Jahren |
|                                     | DM 5.915,-- monatlich<br>nach 5 Jahren   |
| Jahresgehalt über ca. DM 147.300,-- | DM 5.931,-- monatlich<br>bis zu 5 Jahren |
|                                     | DM 6.592,-- monatlich<br>nach 5 Jahren   |

“

Der Kläger hat gemeint, jedenfalls müsse ihm die Beklagte ein „den Relationsspannen entsprechendes Angebot der Neufestsetzung“ unterbreiten. Er hat zuletzt beantragt,

9

1. die Beklagte wird verurteilt, ihm ab dem 1. Juni 2004 eine Betriebsrente in Höhe von mindestens 3.948,91 Euro und ab dem 1. Januar 2005 eine Betriebsrente in Höhe von mindestens 4.035,79 Euro zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 9.590,13 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit



zu zahlen,

3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1 und 2 die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger gegenüber eine Willenserklärung zur Abänderung der Ruhegehaltszusage um einen vom Gericht nach billigem Ermessen festzusetzenden Anpassungsbetrag abzugeben, der ab dem 1. Juni 2004 in Höhe von mindestens 3.948,91 Euro und ab dem 1. Januar 2005 in Höhe von mindestens 4.035,79 Euro anzusetzen ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe keine höhere Betriebsrente zu. Ihm sei eine Festbetragszusage erteilt worden, Aktiv- und Versorgungsbezüge seien bewusst entkoppelt worden. Die Arbeitgeberin habe vermeiden wollen, dass individuelle Verdiensterhöhungen ohne Weiteres auf die Betriebsrente durchschlagen. Zur Werterhaltung der zugesagten Versorgung sei eine Dynamisierung vereinbart worden. Diese knüpfe allein an die Entwicklung der näher bezeichneten Tarifvergütungen an. Die Unbilligkeitsregelung (*Abschn. VI Nr. 2 Abs. 6 Satz 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992*) sei als Auffangklausel für unvorhersehbare Änderungen des zugrunde gelegten Tarifwerks gedacht gewesen und habe die Grundsätze des Wegfalls der Geschäftsgrundlage konkretisiert. Abgesehen davon, dass es allein auf die Rechtsbeziehung des Klägers zur Beklagten ankomme, habe die B AG weder eine Gesamtzusage abgegeben noch Weisungen an die Rechtsvorgängerin der Beklagten erteilt. Sie habe nur Empfehlungen gegeben. Zudem habe der Kläger den Inhalt des Schreibens vom 7. November 1997 missverstanden.

10

Das Arbeitsgericht hat die Hauptanträge abgewiesen. In der Berufungsinstanz ist die Klage um die Hilfsanträge erweitert worden. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine bisherigen Anträge weiter.

11



## Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. 12
- A. Die Hauptanträge sind zulässig, aber unbegründet. 13
- I. Die Hauptanträge genügen den prozessualen Anforderungen. Sie sind auch bestimmt genug im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Daran ändert der Einschub „mindestens“ nichts. Der Kläger hat bezifferte Beträge eingeklagt. Er hat durch das Wort „mindestens“ zum Ausdruck gebracht, dass es sich unter Umständen um einen Teilbetrag handelt und er sich eine weitere Klage auf zusätzliche Zahlungen vorbehält. Dadurch hat er die Probleme einer sog. verdeckten Teilklage vermieden (*vgl. dazu Zöller/Vollkommer ZPO 26. Aufl. vor § 322 ZPO Rn. 48 mit weiteren Nachweisen zu Rechtsprechung und Schrifttum*). 14
- II. Dem Kläger steht der mit den Hauptanträgen geltend gemachte Anspruch auf höhere Betriebsrente nicht zu. Er kann die Klageforderung weder auf die Versorgungsvereinbarung im Dienstvertrag vom 4. November 1992 noch auf eine ergänzende Gesamtzusage oder den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. 15
1. Wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, muss die zugesagte Anwartschafts- und Rentendynamisierung nicht nach Abschn. VI Nr. 2 Abs. 6 Satz 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 korrigiert werden. Die Voraussetzungen dieser Auffangregelung sind nicht erfüllt. 16
- a) Aus dem Wortlaut, dem Regelungszusammenhang und dem daraus zu entnehmenden Regelungszweck ergibt sich, dass sich die arbeitsvertragliche Korrekturklausel auf die Art und Weise der Dynamisierung bezieht und nicht der Veränderung des Ausgangswertes dient. Bei diesem handelt es sich, worauf die Vorinstanzen zutreffend hingewiesen haben, um einen fortzuschreibenden Festbetrag. Der Zweck und die Grenzen der zugesagten Dynamisierung er- 17



schließen sich aus dem vereinbarten Versorgungssystem. Die Korrekturklausel baut ihrem Wortlaut nach auf den Besonderheiten der zugesagten Versorgung auf.

aa) Das letzte individuelle Einkommen des Versorgungsberechtigten gewinnt nach Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 lediglich bei der Frage Bedeutung, ob und ggf. in welchem Umfang die Gesamtversorgungsobergrenze überschritten und die Betriebsrente zu kürzen ist. Die Versorgungsregelungen stellen nicht generell, sondern nur punktuell auf die individuelle Gehaltsentwicklung ab. Ausgangspunkt der Betriebsrente ist der in Abschn. VI Nr. 2 Abs. 1 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 angegebene Betrag des Ruhegehaltes. Insoweit hatte sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten bewusst dafür entschieden, die Betriebsrente vom beruflichen Aufstieg und einer überdurchschnittlichen individuellen Vergütungsentwicklung abzukoppeln. 18

bb) Die Vereinbarung eines festen Betrages und die Abkoppelung von den individuellen Gehaltssteigerungen hätte ohne eine Dynamisierungsregelung zu einer schleichenden Entwertung der Versorgungsanwartschaft geführt. Dieser Gefahr begegnet die in Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 enthaltene Anpassungsvorschrift. Das „Ruhegehalt“ wird nach dieser Regelung nicht nach einem individuellen, sondern nach einem generalisierenden Maßstab fortgeschrieben. Sowohl der Umfang als auch der Zeitpunkt der Dynamisierung richten sich nach der angegebenen allgemeinen tarifvertraglichen Entgeltentwicklung. Dieser Maßstab wurde gewählt, obwohl in Abschn. II Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass die vereinbarte Vergütung höher ist als die höchste im Manteltarifvertrag vorgesehene Vergütung und deshalb der Manteltarifvertrag nicht anwendbar ist. Die Versorgungsanwartschaften sollten entsprechend den tariflichen „Aktivbezügen“ ansteigen. Dadurch erschien grundsätzlich eine ausreichende Teilhabe an der allgemeinen Vergütungsentwicklung sichergestellt. 19



- cc) Die in Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 enthaltene Korrekturklausel setzt voraus, dass die vorgesehene Dynamisierung zu einem „unbilligen Ergebnis“ führt. Mit den Worten „die Anwendung dieser Bestimmung“ verweist die Korrekturklausel auf die vorausgehende Vorschrift, also die Dynamisierungsregelung. Wie die Parteien richtig erkannt haben, befasst sich die Korrekturklausel mit einem Fall der Störung der Geschäftsgrundlage und konkretisiert die dafür geltenden Rechtsgrundsätze. Eine Zweckstörung im Sinne Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 liegt nur dann vor, wenn der Betriebsrentner nicht ausreichend an der generellen tariflichen Entwicklung der Aktivbezüge teilnimmt. 20
- (1) Die externe, dem Einfluss der Arbeitsvertragsparteien ganz oder zumindest weitgehend entzogene Ausgestaltung der Tarifverträge kann dazu führen, dass der Anstieg der für die Dynamisierung maßgeblichen Tarifvergütung die Entwicklung der tariflichen Aktivbezüge nur unzureichend widerspiegelt, zB bei Einmalzahlungen oder bei anderweitigen tariflichen Ausgleichsleistungen. 21
- Auch „strukturelle Veränderungen“ können zu korrekturbedürftigen Verwerfungen führen. Der Ausdruck „strukturelle Veränderungen“ bezieht sich auf das in Satz 1 in Bezug genommene Vergütungssystem. „Strukturell“ heißt, die Struktur betreffend. Struktur ist die „innere Gliederung“ und die „Anordnung der Teile eines Ganzen zueinander“ (vgl. *Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. Stichwort: Struktur; Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort: Struktur*). Der Ausdruck „strukturell“ passt zwar für Verschiebungen innerhalb einer kollektiven Ordnung, nicht aber für Beförderungen und die damit verbundenen Verdiensterhöhungen. 22
- (2) Auch die Rechtsfolge - Vereinbarung eines „der angestrebten Relation zu den Aktivbezügen entsprechendes Ruhegehalt“ - liefert kein stichhaltiges Argument für die Auslegung des Klägers. Die Korrekturklausel spricht generell von „den Aktivbezügen“. Es ist nicht von den Aktivbezügen des Klägers die Rede, etwa durch Beifügung des Wortes „Ihren“. 23



Nach dem vorliegenden Versorgungssystem ist es folgerichtig, dass ein derartiger Zusatz fehlt. Der Betriebsrentner soll an der allgemeinen Entwicklung der Aktivbezüge teilhaben. In einer entsprechenden Relation soll auch das Ruhegehalt steigen. Eine Korrektur der Dynamisierung ist geboten, wenn der Maßstab des Abschn. VI Nr. 2 Abs. 6 Satz 1 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 die allgemeine Entwicklung der Aktivbezüge nicht genügend widerspiegelt.

24

b) Beförderungen und die damit verbundenen Vergütungssteigerungen betreffen nicht die in Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 festgelegte Fortschreibungsmethode, sondern deren Anknüpfungspunkt. Bei Beförderungen stellt sich die Frage, ob das der Dynamisierung zugrunde liegende, bezifferte Ruhegehalt der neuen Stellung angepasst werden sollte, und zwar nicht erst zum Zeitpunkt der Änderungen der tarifvertraglichen Vergütungen, sondern bereits mit dem beruflichen Aufstieg.

25

Für die Vergütungen haben die Arbeitsvertragspartner in Abschn. II Nr. 1 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 vereinbart, dass „im Falle einer wesentlichen Änderung der Verhältnisse, die für die Festsetzung des Gehalts maßgebend waren, eine Anpassung des Gehalts an die geänderten Verhältnisse zu vereinbaren“ ist. Diese Abrede lässt sich zwar auch auf die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit anwenden. Eine entsprechende Vereinbarung fehlt aber für das in Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 festgelegte Ruhegehalt. Wenn bei einer Beförderung die Ruhegehaltsvereinbarung nicht entsprechend geändert wird, bleibt es bei der bisherigen Versorgung. Sie erhöht sich nicht automatisch.

26

c) Der Kläger wendet sich nicht gegen die Dynamisierungsmethode selbst, sondern gegen das zugrunde gelegte Ruhegehalt. Unstreitig ging die Rechtsvorgängerin der Beklagten bei der Höhe des zugesagten Ruhegeldes von zwei Kriterien aus, zum Einen von der bei Erteilung der Versorgungszusage vereinbarten Vergütungshöhe und zum Anderen von der Dauer der Tätigkeit als Handlungsbevollmächtigter. Die Arbeitgeberin hatte die Vergütungen der Abteilungsleiter in drei Stufen eingeteilt und sah für jede Stufe zwei Festbeträge

27



vor. Ein Festbetrag galt bis zum Ablauf von fünf Jahren und ein erhöhter Festbetrag nach Ablauf von fünf Jahren. Beide Festbeträge wurden von Anfang an nach Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages vom 4. November 1992 dynamisiert.

Dem Kläger wurde in diesem Dienstvertrag das für die niedrigste Vergütungsstufe vorgesehene Ruhegehalt zugesagt. Er verlangt wegen seiner späteren Beförderung zum stellvertretenden Leiter des Bereiches Regionaldirektion den für eine höhere Vergütungsstufe vorgesehenen Festbetrag. Eine Veränderung des Ausgangswertes der Dynamisierung hat jedoch mit einer Korrektur des Dynamisierungsmaßstabes nichts zu tun. Nur darauf bezieht sich indessen die arbeitsvertragliche Korrekturklausel.

28

d) Wenn der Arbeitgeber eine vertragliche Einheitsregelung zu seinen Ungunsten versteht und vollzieht, so deutet dies zwar auf einen entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willen hin und kann deshalb für die Auslegung der Vereinbarung von entscheidender Bedeutung sein. Der Kläger hat aber nicht substantiiert dargelegt, dass bei Beförderungen die in Abschn. VI Nr. 2 des Dienstvertrages aufgenommene Korrekturklausel generell angewandt und das Ruhegehalt der neuen Stellung angepasst wurde. Nur unter diesen Umständen wäre die vom Kläger geforderte erweiternde Auslegung in Betracht gekommen.

29

2. Da die Korrekturklausel im vorliegenden Fall nicht anwendbar ist, stellt sich nicht die Frage, ab welcher Größenordnung eine unterschiedliche Entwicklung der Aktivbezüge und des festgelegten Ruhegehaltes zu einem „unbilligen Ergebnis“ führt.

30

III. Die Klageforderung ergibt sich auch nicht aus einer Gesamtzusage. Bei dieser handelt es sich um eine einseitige Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers an die Belegschaft. Das Schreiben vom 7. November 1997 stammt jedoch nicht von der Arbeitgeberin und Versorgungsschuldnerin, sondern von der Konzernmutter. Es ist nicht an die Arbeitnehmer und Versorgungsberechtigten, sondern an die Konzerntochter gerichtet. Darin wird ausdrücklich

31



nur von einer Empfehlung gesprochen. Inhaltlich befasst sich dieses Schreiben nicht mit den Auswirkungen von Beförderungen auf das Ruhegehalt.

IV. Ebenso wenig kann der Kläger den geltend gemachten Anspruch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. 32

Nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eine selbständige Anspruchsgrundlage, wenn der Verstoß gegen diesen Grundsatz nur durch Zahlung einer Betriebsrente an die zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmer zu beseitigen ist (*BAG 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - zu II der Gründe, BAGE 98, 90*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, in einer bestimmten Ordnung zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern sachfremd zu differenzieren (*BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 15/03 - zu II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1b Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1b Gleichbehandlung Nr. 1*). Der Arbeitnehmer hat darzulegen, dass es eine für den Gleichbehandlungsgrundsatz relevante, vom Arbeitgeber geschaffene allgemeine Ordnung gibt. Ein solcher Vortrag fehlt hier. Der Kläger hat sich nur auf den Umfang der Ruhegelddynamisierung bei Herrn H berufen. Aus einem Einzelfall ergibt sich jedoch noch keine allgemeine Ordnung. Zudem hat der Kläger nicht vorgetragen, dass dieser Arbeitnehmer nach Abschluss der Versorgungsvereinbarung ebenfalls beförderungsbedingte erhebliche Gehaltssteigerungen erzielt hatte und sein Ruhegehalt der neuen Stellung angepasst worden war. Ohne den beförderungsbedingten Gehaltszuwachs wäre auch beim Kläger die ursprüngliche Relation von Aktivbezügen und Ruhegehalt - zumindest in den Toleranzgrenzen - beibehalten worden. 33

V. Mit seiner Verfahrensrüge dringt der Kläger nicht durch. 34

Dem Beweisantrag des Klägers, den Zeugen Ho zu vernehmen, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht entsprochen. Der für eine Beweisaufnahme erforderliche schlüssige Vortrag hat gefehlt. Dies gilt sowohl für die Erteilung einer Gesamtzusage als auch für die übrigen in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen. 35



B. Der Hilfsantrag ist nur für den Fall gestellt worden, dass die Gerichte eine sofortige Zahlungsklage für unzulässig halten und verlangen, dass vorher eine Änderungsvereinbarung geschlossen und die Beklagte deshalb rechtskräftig zur Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung verurteilt worden ist. Da diese zulässige innerprozessuale Bedingung nicht eingetreten ist, sind die Hilfsanträge nicht zur Entscheidung des Senats angefallen.

VorsRiBAG  
Dr. Reinecke ist  
durch Urlaub  
an der Unter-  
schrift ge-  
hindert.

Kremhelmer

Kremhelmer

Zwanziger

Knüttel

Suckale

