

## **BUNDESARBEITSGERICHT**

**BAG-Urteil vom 26.10.2010, 3 AZR 683/08**

**Betriebliche Altersversorgung - Auslegung von Versorgungsregelungen**

### **Tenor**

**1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. April 2008 - 4 Sa 1638/07 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung des Klägers zurückgewiesen hat.**

**2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 10. Juli 2007 - 3 Ca 3124/06 - im Umfang der Aufhebung abgeändert:**

**Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Zeiten des Diplomstudiums und der Promotion des Klägers vom 1. September 1968 bis zum 8. April 1973 und vom 1. September 1976 bis zum 7. Mai 1979 als Ausbildungszeiten gemäß Ziff. 5 der Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte der H AG vom 30. Dezember 1985 zu berücksichtigen.**

**3. Die weitergehende Revision des Klägers wird zurückgewiesen.**

**4. Der Kläger hat 43 % der Kosten erster Instanz zu tragen, die Beklagte 57 %. Der Kläger hat 42 % der Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, die Beklagte 58 %. Der Kläger hat 64 % der Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen, die Beklagte 36 %.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechnung der Betriebsrente des Klägers und dabei darüber, inwieweit Ausbildungszeiten zu berücksichtigen sind sowie über die Höhe des anzusetzenden pensionsberechtigten Einkommens.

Der Kläger ist 1943 geboren. Nachdem er in der DDR ein Studium der Mathematik und Physik ohne Abschluss abgebrochen hatte, studierte er ab 1. September 1968 Chemie an der Universität Rostock und erlangte am 8. April 1973 den akademischen Grad eines Diplomchemikers. Anschließend war er an einem Institut in Thüringen als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig. Im Februar 1976 übersiedelte er in die Bundesrepublik Deutschland und nahm zum 1. September 1976 ein Promotionsstudium im Bereich Chemie an der Technischen Hochschule Aachen auf. Dieses schloss er am 7. Mai 1979 mit der Verleihung des Dokortitels ab.

Vom 1. Juli 1984 bis zum 30. September 2004 war der Kläger bei mehreren Rechtsvorgängerinnen der Beklagten tätig, zuletzt als Deponieleiter. Seit dem 1. Juni 2007 bezieht er eine gesetzliche Altersrente und eine Betriebsrente der Beklagten.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 1993 hatte sich die H AG als damalige Rechtsvorgängerin der Beklagten „an die außertariflichen und leitenden Mitarbeiter der Werke II“, darunter auch den Kläger gewandt und ihnen ua. mitgeteilt:

„...“

1.

Mit Wirkung ab 01.01.1993 erhalten Sie eine Pensionszusage nach Maßgabe der anliegenden H-Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte in der Fassung vom 30.12.1985, die zeitanteilig gewährt wird. Die Ihnen nach diesen Bestimmungen unter Berücksichtigung aller pensionsberechtigten Dienstjahre und etwaiger Ausbildungszeiten gewährte Pensionszusage entnehmen Sie dem beigefügten Schreiben.

...

Wir bitten, uns zum Zeichen Ihres Einverständnisses die Zweitschrift der Pensionszusage einschließlich der Umwandlungserklärung der Pensionskasse T und der Anmeldung zur Pensionskasse M ausgefüllt und mit Ihrer Unterschrift versehen möglichst bis zum 31.12.1993 an FB FK/Führungskräfte-Betreuung in M zurückzusenden.

...“

In einem an den Kläger persönlich adressierten Schreiben vom selben Tage heißt es:

„Sehr geehrter Herr Dr. E,

wir freuen uns, Ihnen zusätzlich zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Pensionskasse der H Aktiengesellschaft und in Abänderung etwaiger früherer Versorgungszusagen unserer Firma mit Rückwirkung ab 01.01.1993 eine Pensionszusage nach Maßgabe der anliegenden ‚Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte‘ gewähren zu können.

In Ausführung der Bestimmungen der ‚Pensionszusage‘ teilen wir Ihnen mit:

1.

Die Höhe der Mitarbeiterpension nach Ziffer 3.1 beträgt

Grundbetrag DM 25.960,--

Steigerungsbetrag DM 519,--.

2.

Unter Berücksichtigung der pensionsberechtigten Dienstjahre nach Ziffer 4 und etwaiger Ausbildungszeiten nach Ziffer 5 gilt für Sie als Stichtag für die betriebliche Altersversorgung der 01.07.1984.

Diese Pensionszusage wird nur wirksam mit Ihrer freiwillig erteilten Zustimmung zur Anpassung der betrieblichen Altersversorgung für die außertariflichen und leitenden Angestellten der Werke II einschließlich des Übertritts in die Pensionskasse M gemäß unserem Schreiben 7600/01-Ki vom 22.12.1993.

Wir bitten Sie, zum Zeichen Ihres Einverständnisses mit der Pensionszusage die Zweitschrift dieses Briefes mit Ihrer Unterschrift versehen der Personalabteilung Führungskräfte-Betreuung zurückzureichen.

Mit freundlichen Grüßen

H AKTIENGESELLSCHAFT“

Auf der im Schreiben erwähnten Zweitschrift unterzeichnete der Kläger am 3. Januar 1994 folgende aufgestempelte Erklärung:

„Ich bestätige den Erhalt des Originals dieses Schreibens und erkläre mich mit den darin enthaltenen Bedingungen einverstanden.“

Die im Schreiben der H AG vom 22. Dezember 1993 in Bezug genommene Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte der H AG in der Fassung vom 30. Dezember 1985 ist eine vertragliche Einheitsregelung. Sie lautet auszugsweise:

„...“

3.

Höhe der Versorgungsleistungen

3.1

Die Mitarbeiterpension setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag und einem Steigerungsbetrag für jedes weitere, nach den ersten 10 pensionsberechtigten Dienstjahren liegende pensionsberechtigtes Dienstjahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Höhe der Anwartschaft wird, abhängig von den Voraussetzungen, individuell in einem gesonderten Schreiben mitgeteilt. Diese Mitteilung sollte spätestens im Abstand von 3 Jahren erfolgen.

...

4.

Pensionsberechtigtes Dienstjahre

4.1

Pensionsberechtigtes Dienstjahre sind

4.1.1

ununterbrochene Dienstzeiten beim Unternehmen nach dem 01.01.1939, sofern sie nach Vollendung des 20. und vor Vollendung des 60. Lebensjahres liegen;

4.1.2

nach Vollendung des 20. Lebensjahres liegende, aufgrund gesetzlicher Bestimmungen anzurechnende Zeiten, zum Beispiel Wehr- und Ersatzdienstzeiten;

...

## 4.2

Ein begonnenes pensionsberechtigtes Dienstjahr wird zeitanteilig berücksichtigt. Dabei zählt ein angefangener Kalendermonat voll.

## 5.

### Ausbildungszeiten

Zeiten einer abgeschlossenen Fachhochschul- oder Hochschulausbildung nach Vollendung des 20. Lebensjahres, soweit sie nicht unter Nummer 4 fallen, werden leistungssteigernd wie pensionsberechtigte Dienstjahre berücksichtigt, wenn das Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen innerhalb von 10 Jahren nach Abschluß der Ausbildung begonnen wurde.

Dabei werden die tatsächlichen Ausbildungszeiten (vom Beginn des 1. Studienseesters bis zum Datum der bei Studienende ausgestellten Urkunde) angerechnet, jedoch nicht mehr als

- 16 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit Promotion,
- 14 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit 2. Staatsexamen,
- 10 Semester für ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit Diplom oder 1. Staatsexamen,
- 6 Semester für ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit Graduierung.

Die Anrechnung mehrerer paralleler oder nachfolgender Ausbildungen ist ausgeschlossen.

Diese Ausbildungszeiten werden bei der Berechnung der Fristen zur Feststellung einer unverfallbaren Anwartschaft nicht berücksichtigt. Sie gelten auch nicht als Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich der rätierlichen Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft.

...“

Durch eine von der H AG als Arbeitgeberin auf der einen und Gesamtbetriebsrat und Gesamtsprecherausschuss auf der anderen Seite unterzeichnete Vereinbarung vom 17. April 1996 (hiernach: Änderungsvereinbarung 1996) wurde das bis dahin geltende berufsjahrbezogene Entgeltsystem abgelöst und zum 1. Mai bzw. 1. Juli 1996 durch ein leistungsbezogenes „neues Entgeltsystem für Führungskräfte der H AG“ ersetzt. Die Änderungsvereinbarung 1996 lautet auszugsweise:

„...“

### 1.

#### Zielsetzungen

Das neue Entgeltsystem soll

...

- die Systematik der berufsjahrabhängigen Entgeltbestandteile ablösen;

...

- nicht zu einer Absenkung des Entgeltniveaus führen;
- keine nachteiligen Auswirkungen auf das Niveau der betrieblichen Altersversorgung (Pensionszusage) haben;
- den individuellen Bestandschutz gewähren.

...

## 2.

### Aufbau und Bestandteile des neuen AT/LA-Entgeltsystems

...

#### 2.2

##### Zusammensetzung des Jahresentgeltes

Zu den Elementen einer leistungsgerechten Vergütung gehören:

##### 2.2.1

Das Grundentgelt entsprechend den 12 Monatsentgelten besteht aus

- einem Funktionsentgelt (FE = 80 % des Mittelpunktes) als festem Bestandteil und Mindestentgelt der Tätigkeit in der Funktion und
- einem Leistungsentgelt (LE) als variablem Bestandteil in Abhängigkeit von der im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung gemäß Ziffer 5 festgestellten individuellen Leistung des Stelleninhabers ...

##### 2.2.4

##### Übersicht über die Gesamtjahresbezüge

- Grundentgelt (12 x p.a.) bestehend aus Funktionsentgelt, Leistungsentgelt und evtl. Leistungstreppe
- 13. Monatsentgelt
- Urlaubsgeld und freiwillige vermögenswirksame Leistung
- Tantieme
- Sonderzahlung (1 % vom Gesamtbudget)

...

## 8.

### Besitzstandsregelungen

#### Grundsätze

Mit der Einführung des neuen Entgeltsystems bleibt die zum 01.07.1995 mitgeteilte Jahresvergütung gewahrt. Dieses Entgelt darf auch später nicht unterschritten werden.

Für einen Zeitraum von längstens 10 Jahren, d.h. bis zum 01.07.2006 wird der Besitzstand dynamisiert.

...

9.

#### Altersversorgung

Die Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte bleibt in der jeweils für den Mitarbeiter gültigen Fassung unverändert erhalten. Zur Ermittlung der Höhe einer Anwartschaft werden weiterhin 13 Monatsentgelte (bzw. 15 Monatsentgelte für die Mitarbeiter der Werke II, die unter die Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen Gesamtsprecherausschuß und Gesamtbetriebsrat sowie der Unternehmensleitung vom 09.10.1990 fallen) herangezogen. Das in die Anwartschaftsberechnung eingehende Monatsentgelt setzt sich zusammen aus dem aktuellen Funktionsentgelt und einem Leistungsentgelt, das fiktiv mit der durchschnittlichen Beurteilung der letzten 3 Jahre in der aktuellen Funktionsstufe ermittelt wird. Bei geringerer Zugehörigkeitsdauer zur aktuellen Funktionsstufe werden entsprechend weniger Jahre in die Durchschnittsberechnung einbezogen.

Die Methode zur Berechnung der Anwartschaften für Mitarbeiter, die von der Überführung aus dem alten in das neue Gehaltssystem betroffen sind, wird, bezogen auf das Entgelt nach der Gehaltssystemänderung, neu festgelegt, um zu gewährleisten, daß die Auswirkungen der Änderung des Entgeltsystems auf die betriebliche Altersversorgung neutral sind (siehe Anlage 4). Für die Mitarbeiter, mit denen das Unternehmen nach dem 30.06.1996 ein außertarifliches Anstellungsverhältnis begründet (entweder wegen Neueintritt oder wegen Übernahme aus dem Tarifbereich), sind noch entsprechende Regelungen zu vereinbaren.

...

#### Anlage 4

##### zu Ziffer 9

Gehaltskorrekturfaktoren (neues Gehaltssystem 1996) zur Ermittlung des für die ‚Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte‘ maßgebenden Gehaltes.

Gehaltskorrekturfaktor =  $G(\text{alt})_{r,s} / G(\text{neu})_t$

G(alt):

Sollgehalt bei Beurteilung 5,0 im alten Gehaltssystem

r:

Berufsjahre

s:

Gehaltsband im alten Gehaltssystem

G(neu):

Grundentgelt bei Beurteilung 5,0 im neuen Gehaltssystem (ohne Leistungstreppe)

t:

Gehaltsstufe im neuen Gehaltssystem

Beisp.:

Im Versorgungsfall 30 Berufsjahre

altes Gehaltssystem F4

entspr. 188.347 DM/a

neues Gehaltssystem Stufe 4

entspr. 167.369 DM/a

Faktor =  $188.347 / 167.369$

Faktor = 1,1253

...“

Zum 1. Juli 2000 erfolgte eine weitere Änderung des Entgeltsystems.

Am 21. Januar 2004 schloss die seinerzeitige Arbeitgeberin und Rechtsvorgängerin der Beklagten, die D AG, mit ihrem Gesamtbetriebsrat und dem Gesamtsprecherausschuss eine Änderungsvereinbarung zur „Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung betreffend die Pensionszulage und die Weihnachtsvergütung für Pensionäre der ehemaligen D AG sowie die Pensionszusagen für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte der ehemaligen H AG“ (hiernach: Änderungsvereinbarung 2004). In dieser heißt es ua.:

„...“

1.

Geltungsbereich

1.1

Diese Vereinbarung findet für sämtliche Arbeitnehmer der D AG und der weiteren unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Unternehmen („Arbeitgeber“) im Regelkreis D-H Anwendung, die am 31.12.2003

...

- aufgrund einer Pensionszusage für außertarifliche und leitende Angestellte der ehemaligen H AG (PZ H) oder

- aufgrund von Altersversorgungszusagen unter Bezugnahme auf die vorgenannten Regelungen versorgungsberechtigt waren, am 01.01.2004 (Neuordnungsstichtag) noch in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und zum Neuordnungsstichtag

- das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
- noch keine Abkehrvereinbarung in Form eines Altersteilzeitvertrages o.ä. geschlossen haben.

...

### 1.3

Für Arbeitnehmer, die am Neuordnungstichtag das 55. Lebensjahr bereits vollendet oder eine Abkehrvereinbarung geschlossen haben, bestimmen sich die betrieblichen Versorgungsrechte grundsätzlich nach den für sie bisher jeweils maßgeblichen Regelungen; nähere Einzelheiten sind in den Ziffern 2.3 und 3 geregelt.

## 2.

### Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung

...

#### 2.1.2

Besondere Bestimmungen zur Ermittlung der Besitzstandsleistung bei den Versorgungsregelungen PZ H und PZ D

##### a)

#### PZ H

Hinsichtlich der Pensionszusage H gelten zur Ermittlung der erreichbaren Versorgungsleistung die nachstehenden Maßgaben.

Sofern einem Arbeitnehmer vor dem Neuordnungstichtag eine PZ H erteilt worden war, tritt abweichend von der Regelung in Ziffer 2.1.1 an die Stelle des Alters 65 die feste Altersgrenze 60, und werden gemäß der Versorgungszusage pensionsberechtigte Ausbildungszeiten auch im Hinblick auf die Ermittlung der tatsächlich zurückgelegten und der fiktiv erreichbaren Betriebszugehörigkeit dienstzeiterhöhend berücksichtigt.

Grundbetrag (GB) sowie Steigerungsbetrag (SB) nach Ziffer 3.1 der PZ H vom 30.12.1985 werden entsprechend der bisherigen Praxis aus dem jeweiligen pensionsberechtigten Einkommen (pbE) und der maßgeblichen BBG nach folgender Formel bestimmt:

$$GB = 0,36 * (pbE - BBG)$$

$$SB = 0,02 * GB$$

Als pensionsberechtigtes Einkommen wird der höhere der beiden Beträge aus

- 13/12-tel des für den jeweiligen Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblichen Jahres-Grundentgelts<sup>9</sup> und
- dem für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen individuellen Schattenentgelt



herangezogen. Dabei gilt als individuelles Schattenentgelt das vor Umstellung des Gehaltssystems für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgebliche Jahres-Grundentgelt auf Basis des Standes Dezember 1999. Soweit der jeweilige Arbeitnehmer unter die Regelungen der Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 fällt, wird das für ihn maßgebliche individuelle Schattenentgelt mit dem zum 30.06.2003 jeweils maßgeblichen Gehaltskorrekturfaktor gemäß Anlage 1 zu dieser Vereinbarung, mindestens jedoch mit dem Faktor 1 multipliziert. Das Schattenentgelt wird für den Zeitraum vom 01.01.2000 bis zum 31.12.2002 mit der Entwicklung des Preisindexes für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitnehmern und Angestellten mit mittlerem Einkommen sowie ab dem 01.01.2003 bis zum Neuordnungstichtag mit der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes für Deutschland fortgeschrieben. Ab dem Neuordnungstichtag wird das Schattenentgelt jeweils dann angepasst, wenn auch das maßgebliche Grundentgelt angepasst wird. Die Anpassung wird mit dem niedrigeren Prozentsatz aus der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes seit der letzten allgemeinen Anpassung der Grundentgelte und der individuellen Steigerung des Grundentgelts vorgenommen.

Die für die Berechnung der PZ H maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (West) ist jeweils mit dem Faktor 4.600/5.100 zu multiplizieren.

Berechnet auf der Grundlage von 12 monatlichen Grundentgelten (Bezugsmonat ist grds. der Monat Dezember eines Jahres) einschließlich etwaiger monatlicher Besitzstandsentgelte.

...

### 2.3

Regelung für Personen, die am Neuordnungstichtag das 55. Lebensjahr vollendet oder eine Abkehrvereinbarung geschlossen haben (Ziff. 1.3)

Für die in Ziffer 1.3 genannten Personen bestimmen sich die betrieblichen Versorgungsrechte grundsätzlich nach den bisher maßgeblichen Regelungen. Ergänzend werden folgende Festlegungen getroffen:

- Die Bestimmung des versorgungsfähigen Einkommens erfolgt für die PZ H entsprechend den Regelungen in Ziffer 2.1.2 a). Für Mitarbeiter, die unter die Regelungen der Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 fallen, wird dabei das jeweils maßgebliche individuelle Schattenentgelt an Stelle des zum 30.06.2003 jeweils maßgeblichen Gehaltskorrekturfaktors mit dem für das Jahr der Berechnung jeweils maßgeblichen Gehaltskorrekturfaktor gemäß Anlage 1 zu dieser Vereinbarung multipliziert.

...“

Nach Erlass des erstinstanzlichen Urteils im vorliegenden Verfahren vereinbarte die Beklagte unter dem 22. August 2007 mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Gesamtsprecherausschuss eine Protokollnotiz zu der Änderungsvereinbarung 2004 (hiernach: Protokollnotiz), die ua. folgende Regelungen enthält:

„1.

Festlegung des pensionsberechtigten Einkommens für das im Jahr 2000 neu eingeführte Vergütungssystem für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte

...

Für die PZ H wird diese Regelung in 2.1.2 a) präzisiert. Das pensionsberechtigte Einkommen ist der höhere der folgenden beiden Beträge

- 13/12-tel des für den Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblichen Jahres-Grundentgelt

In der Fußnote 9) zur Ziffer 2.1.2 a) wird die Berechnung dieser für das neue Vergütungssystem festgelegten Bemessungsbasis zur Ermittlung des pensionsberechtigten Einkommens präzisiert. Die Berechnung des pensionsberechtigten Einkommens erfolgt auf der Grundlage von 12 monatlichen Grundentgelten. Bezugsmonat ist grundsätzlich der Monat Dezember eines Jahres einschließlich etwaiger monatlicher Besitzstandsentgelte.

- Das für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgebliche individuelle Schattenentgelt

Zur Klarstellung wird festgehalten, dass es sich hierbei um das bisherige individuelle pensionsberechtigte Einkommen handelt, dass entsprechend der dann in der Vereinbarung getroffenen Regelungen um Preisanpassungen ab dem 01.01.2000 fortzuschreiben ist.

Bei der Ermittlung des ‚für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen individuellen Schattenentgelts‘ sind zwei Fallgestaltungen zu unterscheiden.

Die erste betrifft die Arbeitnehmer, die nicht mehr unter die Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 fallen. Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmer, die unter die Regelung der Ziffer 2.1.2 a) fallen und mit denen das Unternehmen nach dem 30.06.1996 ein außertarifliches Anstellungsverhältnis (entweder wegen Neueintritt oder wegen Übernahme aus dem Tarifbereich) begründet hat bzw. noch begründen wird. Bemessungsbasis für die Ermittlung des maßgeblichen individuellen Schattenentgelts für diese Arbeitnehmer ist das für sie jeweils maßgebliche Jahres-Grundentgelt auf Basis des Standes 1999, d. h. das vor Umstellung auf die Grundentgeltsystematik der früheren D-H AG zum 1. Juli 2000 maßgebliche Jahres-Grundentgelt.

Zum anderen richtet sich für die Arbeitnehmer, die noch unter die Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 fallen, die Ermittlung des für sie maßgeblichen individuellen Schattenentgelts nach den in Ziffer 9) sowie der Anlage 4 zu Ziffer 9 der Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 zur Altersversorgung getroffenen Regelungen. Die in Anlage 1 zur Vereinbarung vom 21. Januar 2004 übernommenen Gehaltskorrekturfaktoren beziehen sich dementsprechend auf die für die Anwendung der Gehaltskorrekturfaktoren in der Anlage 4 zu Ziffer 9) der Änderungsvereinbarung vom 17.04.1996 definierten Bemessungsbasis, d. h. auf das Grundentgelt (Funktionsentgelt plus Leistungsentgelt auf Basis des im jeweiligen Jahr der Berechnung maßgeblichen Beurteilungspunktwerts) ohne etwaige monatliche Besitzstandsentgelte.

Die Fortschreibung des Schattenentgelts in Ziffer 2.1.2 a) ist dann unabhängig davon, welche Regelung für die Ermittlung des ‚für den jeweiligen Arbeitnehmer maßgeblichen individuellen Schattenentgelts‘ anzuwenden ist.

...“

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1999 hatte die D-H AG, die seinerzeitige Arbeitgeberin des Klägers und Rechtsvorgängerin der Beklagten, dem Kläger mitgeteilt, es errechne sich für ihn auf der Grundlage des neuen Entgeltsystems mit Wirkung vom 1. September 1999 als Vollzeitjahresvergütung ein Grundentgelt iHv. 167.818,00 DM, bestehend aus einem individuellen Funktionsentgelt von 123.552,00 DM und einem jährlich neu festzusetzenden Leistungsentgelt iHv. 44.266,00 DM. Der „Beurteilungspunktwert 09/99“ wird mit „6“ beziffert. Das Schreiben enthält den Hinweis:

„Bitte beachten Sie, daß bei der Berechnung Ihres Leistungsentgeltes und damit auch Ihres Grundentgeltes die Besitzstandsregelung des Entgeltsystems zur Anwendung kam, d. h., das ausgewiesene Leistungsentgelt korrespondiert nicht mit Ihrem Beurteilungspunktwert 09/99.“

Am 22. Oktober 1999 hatte der Kläger vor dem Arbeitsgericht Lörrach mit der D-H AG einen Vergleich (- 1 Ca 369/98 -) geschlossen. Die D-H AG verpflichtete sich dabei, dem Kläger Leistungsbeurteilungen für die Jahre 1997 - 1999 mit einem Gesamtergebnis von jeweils 15 Punkten zu erteilen.

Die Gehaltsabrechnung des Klägers für Dezember 1999 weist folgende Bezüge aus:

„Funktionsentgelt

Leistungsentgelt

Tantieme-Sonderzahlung

Einmalzahlung/13. Geh.

Urlaubsgeld AT

Sachbezug Unfallvers.

VWL-AG-Anteil

Direktvers. Gehaltsumw.“

In einem weiteren Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht Lörrach (- 1 Ca 1/05 -), in dem es ua. um Leistungsbeurteilungen des Klägers ging, vertraten die Prozessbevollmächtigten der D AG mit Schriftsatz vom 16. März 2005 die Auffassung, die Leistungsbeurteilungen für die Jahre 2001 - 2003 seien für die Bemessung der dem Kläger zustehenden betrieblichen Altersversorgung nach der Änderungsvereinbarung 2004 irrelevant. Maßgeblich für die betriebliche Altersversorgung sei der höhere Betrag zwischen dem Jahresentgelt nach dem neuen Vergütungssystem sowie dem Schattenentgelt, in das das bisherige Grundentgelt, das 13. Monatsentgelt, eine Tantieme, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen sowie Einmalzahlungen aus dem alten System einfließen. Das Grundentgelt und das davon abhängige 13. Entgelt würden jährlich in etwa auf den

Inflationsfaktor angehoben. Das Schattenentgelt des Klägers sei danach immer höher gewesen, als es das aktuelle Grundentgelt selbst bei einer „Supermannbeurteilung“ gewesen wäre.

Im vorliegenden Rechtsstreit haben die Parteien - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - darüber gestritten, ob die Hochschulausbildungszeiten und Promotionszeiten des Klägers im Fach Chemie gem. Ziff. 5 der PZ H anzurechnen sind sowie darüber, ob bei der Berechnung des individuellen Schattenentgelts des Klägers nach der Änderungsvereinbarung 2004 das tatsächlich gezahlte Jahresgrundentgelt seit Dezember 1999, einschließlich aller Bestandsschutzanteile, in die Berechnung einzustellen ist oder ob das Schattenentgelt in Fortführung der Regelung in Nr. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 zu berechnen ist.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, Zeiten seines Diplom- und Promotionsstudiums seien als Ausbildungszeiten im Sinne der Ziff. 5 PZ H zu berücksichtigen. Bei der Berechnung seines individuellen Schattenentgelts sei das tatsächlich gezahlte Grundentgelt seit Dezember 1999 zugrunde zu legen. Eine darin möglicherweise enthaltene Besitzstandszulage dürfe nach Ziff. 2.1.2 Buchst. a der Änderungsvereinbarung 2004 nicht herausgerechnet werden. Aus der Protokollnotiz könne die Beklagte keine Rechte ableiten. Diese stelle eine Änderungsvereinbarung dar, die ihn als Betriebsrentner nicht mehr erfassen könne. Die Beklagte dürfe sich zudem nicht in Widerspruch zu dem Vortrag im Rechtsstreit - 1 Ca 1/05 - vor dem Arbeitsgericht Lörrach setzen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist,

1.

bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers ein pensionsberechtigtes Einkommen iHv. 131.378,85 Euro zugrunde zu legen,

2.

die Zeiten der Hochschulausbildung und die Promotionszeiten des Klägers vom 1. September 1968 bis 8. April 1973 und vom 1. September 1976 bis 7. Mai 1979 als Ausbildungszeiten gemäß Ziff. 5 der Pensionsordnung vom 30. Dezember 1985 zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält die Betriebsrente des Klägers für richtig berechnet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Anrechnung von Ausbildungszeiten abgewiesen und im Übrigen festgestellt, dass bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers ein pensionsberechtigtes Einkommen iHv. 130.580,61 Euro zugrunde zu legen sei. Dabei hat es das tatsächlich vom Kläger erzielte Jahreseinkommen 1999 berücksichtigt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers, mit der er weiterhin die Anrechnung seiner Ausbildungszeiten begehrt hatte, zurückgewiesen. Der Berufung der Beklagten hat es teilweise entsprochen und festgestellt, dass bei der betrieblichen Altersversorgung des Klägers ein pensionsberechtigtes Einkommen iHv. 117.304,63 Euro zugrunde zu legen sei. Mit seiner Revision begehrt der Kläger weiterhin die Anrechnung seiner

Ausbildungszeiten und hinsichtlich der Berechnung des pensionsberechtigten Einkommens die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist zum Teil begründet. Die Vorinstanzen haben die zulässige Klage hinsichtlich der mit dem Klageantrag zu 2. beehrten Anrechnung von Ausbildungszeiten zu Unrecht abgewiesen. Insoweit war das angefochtene Urteil aufzuheben, die erstinstanzliche Entscheidung teilweise abzuändern und der Klage stattzugeben. Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers lediglich ein pensionsberechtigtes Einkommen iHv. 117.304,63 Euro zugrunde zu legen ist und den Feststellungsantrag zu 1. im Übrigen abgewiesen.

#### **I.**

Die Klage ist zulässig. Für die Feststellungsanträge besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse.

Die Anträge richten sich auf die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, Ausbildungszeiten anzurechnen, sowie auf die Feststellung der Höhe des bei der Berechnung der Betriebsrente in Ansatz zu bringenden pensionsberechtigten Einkommens. Dabei handelt es sich um feststellungsfähige Rechtsverhältnisse, da sich Feststellungsklagen nicht auf das Rechtsverhältnis insgesamt beziehen müssen. Es reicht aus, wenn sie sich auf einzelne daraus entstandene Rechte, Pflichten oder Folgen beschränken (BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 783/06 - Rn. 15). Das Feststellungsinteresse entfällt nicht deshalb, weil der Kläger Leistungsklage erheben könnte. Die Feststellungsklage ist geeignet, die maßgeblichen Streitpunkte zwischen den Parteien in prozessökonomischer Weise zu bereinigen (vgl. BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 171/07 - Rn. 16 mwN, NZA-RR 2009, 499).

#### **II.**

Soweit sie in die Revision gelangt ist, ist die Klage teilweise begründet. Die Zeiten des Diplomstudiums und des Promotionsstudiums des Klägers sind nach Ziff. 5 PZ H wie pensionsberechtigte Dienstjahre zu berücksichtigen. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung des pensionsberechtigten Einkommens das tatsächliche Jahresgehalt des Klägers im Jahre 1999 einschließlich einer darin möglicherweise enthaltenen Besitzstandszulage zugrunde zu legen. Das pensionsberechtigte Einkommen ist vielmehr in Fortschreibung des in Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 genannten Betrages zu berechnen.

1. Die Beklagte ist verpflichtet, die Zeiten des Diplomstudiums und des Promotionsstudiums des Klägers vom 1. September 1968 bis zum 8. April 1973 sowie vom 1. September 1976 bis zum 7. Mai 1979 wie pensionsberechtigte Dienstjahre zu berücksichtigen.

a) Die Berücksichtigungsfähigkeit dieser Zeiten ergibt sich aus Ziff. 5 PZ H. Die Auslegung der PZ H durch die Vorinstanzen ist, da es sich um eine vertragliche Einheitsregelung handelt, vom Senat als Revisionsgericht in vollem Umfang überprüfbar (vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 102/08 - Rn. 26).

aa) Nach Ziff. 5 Abs. 1 PZ H sind Zeiten einer abgeschlossenen Fachhochschul- oder Hochschulausbildung nach Vollendung des 20. Lebensjahres zu berücksichtigen, wenn das Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen innerhalb von zehn Jahren „nach Abschluss der Ausbildung“ begonnen wurde. Dieser Absatz enthält weder eine ausdrückliche Regelung darüber, welche Fachhochschul- und Hochschulzeiten gemeint sind, noch, was unter Abschluss der Ausbildung zu verstehen ist. Dies ergibt sich vielmehr aus dem nächsten Absatz, der mit dem Wort „dabei“ anschließt. Mit dieser Formulierung wird deutlich gemacht, dass er den vorangegangenen Absatz konkretisiert.

Ziff. 5 Abs. 2 PZ H bestimmt, dass die tatsächlichen Ausbildungszeiten von Beginn des ersten Studiensemesters bis zum Datum der bei Studienende ausgestellten Urkunde in den dort genannten Grenzen anzurechnen sind. Aus der im selben Satz enthaltenen Aufzählung von Anrechnungszeiten ergibt sich weiter, dass unter „Studienende“ nicht das Ende des Studiums im Sinne einer ersten Hochschulausbildung gemeint ist. Unter „Studienende“ sind vielmehr die genannten Examina (Promotion, Erstes und Zweites Staatsexamen, Graduierung) zu verstehen, unabhängig davon, ob sie das erste Hochschulstudium abschließen oder nicht. Das „Studium“ ist daher die zur Erreichung des jeweiligen Abschlusses erforderliche Ausbildung. Das ist daraus zu entnehmen, dass der jeweils bezeichnete Abschluss und das dort vorher genannte „Hochschulstudium“ durch die Worte „für“ und „mit“ verbunden werden, also der Abschluss als Teil des Studiums aufgefasst wird. Damit sind sowohl die Promotion als auch das Zweite Staatsexamen als Teil des abgeschlossenen Hochschulstudiums zu verstehen.

Nach Ziff. 5 PZ H ist es unerheblich, ob zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten - Hochschulstudium und nachfolgende Ausbildung zur Erlangung der Promotion oder des Zweiten Staatsexamens - eine zeitliche Unterbrechung liegt. Dies ist in den Fällen des Hochschulstudiums mit Promotion und des Hochschulstudiums mit Zweitem Staatsexamen nicht unüblich. Anhaltspunkte dafür, ab wann eine Unterbrechung der einheitlichen Ausbildung entgegenstehen sollte, sind der PZ H nicht zu entnehmen. Deshalb sind Zeiten eines Hochschulstudiums auch dann wie pensionsberechtigte Dienstjahre zu berücksichtigen, wenn ein größerer Abstand zwischen dem Abschluss des Hochschulstudiums und dem Erwerb der darauf folgenden Qualifikation - Promotion oder Zweites Staatsexamen - besteht und die Zeit des Hochschulstudiums bei Eintritt in das Unternehmen schon längere Zeit zurückliegt. Dem steht der Zweck der Anrechnung von Ausbildungszeiten nicht entgegen. Auch ein nach längerer Unterbrechung aufgenommenes Promotionsstudium oder Referendariat führt zur Aktualisierung der während des Studiums erworbenen Kenntnisse und damit zur Aufrechterhaltung und Wiedergewinnung von Qualifikationen, die der Beklagten zugutekommen.

bb) Danach sind die Zeiten des Diplomstudiums und des Promotionsstudiums des Klägers wie pensionsberechtigte Dienstjahre zu berücksichtigen. Er hat seine Promotion am 7. Mai 1979 abgeschlossen und ist am 1. Juli 1984 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten.

Dass der Kläger zwischenzeitlich in einem anderen Arbeitsverhältnis tätig war, steht der Anrechnung nicht entgegen. Maßgeblich ist allein, dass er innerhalb von zehn Jahren nach der Promotion bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingetreten ist. Ebenso wenig hindert die Anrechnung nach Ziff. 5 Abs. 3 PZ H, dass er zunächst Mathematik und Physik studiert hat, denn dabei handelt es sich um kein abgeschlossenes Studium.

b) Die Anrechnung ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass sich der Kläger am 3. Januar 1994 mit den im Schreiben der H AG vom 22. Dezember 1993 enthaltenen Bedingungen einverstanden erklärt hat und danach unter „Berücksichtigung der pensionsberechtigten Dienstjahre nach Ziff. 4 und etwaiger Ausbildungszeiten nach Ziff. 5“ als Stichtag für die betriebliche Altersversorgung der 1. Juli 1984 gelten sollte. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass diesem Schreiben kein über die Erteilung der Zusage der PZ H hinausgehender Bedeutungsgehalt beizumessen sei. Selbst wenn es sich um typische Erklärungen handeln sollte, deren Auslegung der unbeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt (vgl. BAG 28. Juli 2005 - 3 AZR 14/05 - zu B III der Gründe, BAGE 115, 304), ist dieses Auslegungsergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Schreiben diene der Vereinbarung der PZ H auch im Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass eine von der PZ H abweichende Vereinbarung getroffen werden sollte. Vielmehr sollte unter „Berücksichtigung“ etwaiger Ausbildungszeiten nach Ziff. 5 der PZ H der im Schreiben angegebene Stichtag gelten. Damit kann nicht auf einen von den Vorgaben der PZ H abweichenden Regelungswillen der Parteien geschlossen werden. Mit der in dem Schreiben enthaltenen Angabe, als Stichtag für die betriebliche Altersversorgung gelte der 1. Juli 1984, hat die Rechtsvorgängerin der Beklagten lediglich ihre Rechtsauffassung zum Inhalt von Ziff. 5 PZ H für das Arbeitsverhältnis des Klägers dokumentiert.

**2.** Die Klage ist unbegründet, soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung ein pensionsberechtigtes Einkommen von 130.580,61 Euro zu berücksichtigen ist. Entgegen der Auffassung des Klägers ist nicht das im Jahre 1999 unter Einschluss einer möglichen Besitzstandszulage verdiente Jahresentgelt zugrunde zu legen. Als Schattenentgelt ist vielmehr das fortgeschriebene Entgelt nach Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 heranzuziehen. Das ergibt sich aus den Änderungsvereinbarungen 2004 und 1996. Auf die Bedeutung der im Jahr 2007 vereinbarten Protokollnotiz kommt es nicht an. Aus dem Prozessverhalten der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Verfahren - 1 Ca 1/05 - des Arbeitsgerichts Lörrach ergibt sich nichts anderes.

a) Die Auslegung der Änderungsvereinbarungen 2004 und 1996 ergibt, dass das individuelle Schattenentgelt, das sich nach dem „Jahres-Grundentgelt auf Basis des Standes Dezember 1999“ errechnet (Ziff. 2.3, Ziff. 2.1.2 Buchst. a der Änderungsvereinbarung 2004), keine Besitzstandszulagen enthält.

aa) Die Änderungsvereinbarungen 2004 und 1996 finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob es sich beim Kläger um einen leitenden Angestellten iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG handelt. Beide Änderungsvereinbarungen wurden auf Arbeitnehmerseite sowohl vom Gesamtbetriebsrat als auch vom Gesamtsprecherausschuss unterzeichnet. Es liegt damit eine kollektive Regelung zwischen der Arbeitgeberseite und den im Betriebsverfassungsgesetz bzw. Sprecherausschussgesetz vorgesehenen Organen vor, die auch leitende Angestellte erfasst. Aus dem detaillierten Inhalt der getroffenen Vereinbarungen folgt, dass diese unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse auch der leitenden Angestellten Anwendung finden sollten (vgl. BAG 10. Februar 2009 - 1 AZR 767/07 - Rn. 24, BAGE 129, 302).

bb) Die Auslegung der Änderungsvereinbarungen ergibt, dass das für die Berechnung des pensionsberechtigten Einkommens maßgebliche individuelle „Schatteneinkommen“ des Klägers nicht das im Jahre 1999 verdiente Jahreseinkommen einschließlich einer möglichen Besitzstandszulage ist, sondern das fortgeschriebene Entgelt nach Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996.

(1) Maßgeblich ist Ziff. 2.3 der Änderungsvereinbarung 2004. Diese gilt für den in Ziff. 1.3 der Änderungsvereinbarung 2004 genannten Personenkreis und damit auch für den Kläger, der am Neuordnungstichtag - 1. Januar 2004 gem. Ziff. 1.1 der Änderungsvereinbarung 2004 - bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatte. Die Versorgungsrechte dieser Mitarbeiter bestimmen sich grundsätzlich nach den bisher maßgeblichen Regelungen (Ziff. 2.3 Satz 1 der Änderungsvereinbarung 2004). Ergänzend bestimmt Ziff. 2.3 Satz 2 der Änderungsvereinbarung 2004 für diese Arbeitnehmer, dass die Bestimmung des versorgungsfähigen Einkommens entsprechend den Regelungen in Ziff. 2.1.2 Buchst. a der Änderungsvereinbarung 2004 erfolgt. Lediglich der Gehaltskorrekturfaktor ist davon abweichend geregelt.

Nach Ziff. 2.1.2 Buchst. a der Änderungsvereinbarung 2004 ist für Arbeitnehmer, die unter Abs. 4 Satz 3 der Regelung fallen, also den Bestimmungen der Änderungsvereinbarung 1996 unterliegen, nicht auf das Jahresgrundentgelt auf der Basis des Standes Dezember 1999 unter Einschluss von Besitzstandszulagen abzustellen. Das folgt aus dem Zweck von Ziff. 2.1.2 der Änderungsvereinbarung 2004, der in der Überschrift mit „Ermittlung der Besitzstandsleistung“ kenntlich gemacht ist. Denn mit der Änderungsvereinbarung 1996 wurde bei der Gewährleistung des Besitzstands zwischen den laufenden Einkommen und der betrieblichen Altersversorgung unterschieden: Während beim laufenden Einkommen sich der Besitzstand nach ihrer Ziff. 8 dynamisiert an der Jahresvergütung 1995 orientierte, hing der für die betriebliche Altersversorgung maßgebliche Besitzstand dieser Arbeitnehmergruppe nicht mehr vom 1995 gezahlten Jahresgrundentgelt ab, sondern lediglich von dem in Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 genannten Betrag. Maßgeblich war also das aktuelle Funktionsentgelt und das Leistungsentgelt, das fiktiv mit der durchschnittlichen Beurteilung der letzten drei Jahre in der aktuellen Funktionsstufe ermittelt wurde, sowie der in Anlage 4 zu Ziff. 9 dieser Regelung enthaltene Gehaltskorrekturfaktor. Nur daran knüpft die Änderungsvereinbarung 2004 an. Sie modifiziert lediglich den Gehaltskorrekturfaktor und schützt ausgehend vom Stand des Jahres 1999 durch Ziff. 2.1.2 Buchst. a Abs. 4 Satz 3 bzw. Ziff. 2.3 Satz 2 erster Spiegelstrich, 2. Satz mit der daran anknüpfenden Inflationsschutzregelung ab dem Jahre 2000 vor Geldwertverlusten.



Folgte man demgegenüber der Ansicht des Klägers, so käme ihm - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat - letztlich ein doppelter Bestandsschutz zugute. Es wäre nämlich das Gehalt aus dem Jahre 1999 zugrunde zu legen, das seinerseits auf der Basis der Bestandsschutzregeln der Ziff. 8 der Änderungsvereinbarung 1996 zu ermitteln wäre. Das so errechnete Gehalt wäre dann nochmals um den bestandsschützenden Gehaltskorrekturfaktor der Änderungsvereinbarung 2004 zu korrigieren. Das war von dieser Änderungsvereinbarung erkennbar nicht bezweckt.

(2) Der Kläger kann sich auch nicht auf die Fußnote 9 der Änderungsvereinbarung 2004 stützen. Diese definiert nur das Jahresgrundentgelt nach Ziff. 2.1.2 Buchst. a Abs. 4 Satz 1 erster Spiegelstrich und damit gerade nicht, was für das individuelle Schattenentgelt nach dem zweiten Spiegelstrich dieses Satzes maßgeblich ist. Die Änderungsvereinbarung 2004 unterscheidet an der maßgeblichen Stelle ausdrücklich zwischen beiden Alternativen und regelt, dass dem Versorgungsberechtigten die bessere beider Alternativen zugutekommen soll. Angesichts des unterschiedlichen Regelungsgehalts der Begriffe „Grundentgelt“ und „individuelles Schattenentgelt“ kann die Definition dieser Fußnote nicht zur Berechnung des individuellen Schattenentgelts herangezogen werden.

b) Bei dieser Auslegung der Änderungsvereinbarungen 1996 und 2004 kommt es nicht darauf an, ob die Protokollnotiz aus dem Jahr 2007 auf das Rechtsverhältnis der Parteien Anwendung findet.

In der Protokollnotiz haben Arbeitgeber, Gesamtbetriebsrat und Gesamtsprecherausschuss eine Vereinbarung getroffen, die der zutreffenden Auslegung der Änderungsvereinbarungen 1996 und 2004 entspricht. Sie hat daher klarstellenden Charakter. Eine Abweichung von den Änderungsvereinbarungen 1996 und 2004 ist allenfalls insoweit denkbar, als dort für das individuelle Schattenentgelt der hier in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe, die unter die Änderungsvereinbarung 1996 fällt, von dem „Leistungsentgelt auf Basis des im jeweiligen Jahr der Berechnung maßgeblichen Beurteilungspunktwerts“ die Rede ist. Demgegenüber stellt Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 auf die durchschnittliche Beurteilung der letzten drei Jahre in der aktuellen Funktionsstufe ab. Daraus ergäbe sich für den Kläger kein anderes - nachteiliges - Ergebnis. Durch den gerichtlichen Vergleich im Rechtsstreit - 1 Ca 368/98 - vor dem Arbeitsgericht Lörrach haben sich die Parteien nicht nur für das Jahr 1999, sondern für die Jahre 1997 bis 1999 und damit für die auch nach Ziff. 2.1.2 Buchst. a Abs. 4 Satz 3 der Änderungsvereinbarung 2004 iVm. Ziff. 9 der Änderungsvereinbarung 1996 maßgeblichen drei Jahre auf einen Beurteilungspunktwert von jeweils „15“ verständigt.

c) Aus dem Prozessverhalten der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Verfahren - 1 Ca 1/05 - des Arbeitsgerichts Lörrach kann der Kläger nichts herleiten.

aa) Hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass die in einem einzelnen Verfahren geäußerten Rechtsansichten tatsächlich die ständige Auslegungspraxis der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin hinsichtlich der Änderungsvereinbarungen 2004 und 1996 wiedergeben und damit zur Auslegung dieser Vereinbarungen herangezogen werden könnten (vgl. BAG 22. Januar 2002 - 3 AZR 554/00 - zu II 3 a der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 4 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ruhestand Nr. 2), gibt es nicht.

bb) Die Beklagte verhält sich auch nicht widersprüchlich (§ 242 BGB), wenn sie im vorliegenden Verfahren eine andere Rechtsansicht vertritt als seinerzeit.

Ein schützenswertes Vertrauen des Klägers dahingehend, die Beklagte würde immer und unter allen Umständen hinsichtlich der hier maßgeblichen Auslegung dieselbe Ansicht vertreten, konnte durch dieses Prozessverhalten nicht begründet werden. Soweit der Kläger erstmals in der Revision vorgetragen hat, er hätte, wenn er von der jetzigen Änderung der Auffassung der Beklagten gewusst hätte, in dem früheren Verfahren Berufung eingelegt, handelt es sich um neues Vorbringen in der Revisionsinstanz, das nach § 559 Abs. 1 ZPO der Entscheidung nicht mehr zugrunde gelegt werden kann.

### **III.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2, § 97 Abs. 1 ZPO.