

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 362/11  
10 Sa 930/10  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. Januar 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 21. Januar 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Schultz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. April 2011 - 10 Sa 930/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung der künftigen Bankrente des Klägers sowie über die Rückzahlung von Mehraufwendungen für die Sonderausstattung eines Dienstwagens. 1

Der im Februar 1963 geborene Kläger stand vom 1. April 1990 bis zum 31. Dezember 2008 mit der Beklagten, einer Leasinggesellschaft und Spezialbank für Objektfinanzierung, und ihrer Rechtsvorgängerin - der D AG - in einem Arbeitsverhältnis. Nach Ziff. 4 seines Arbeitsvertrags vom 29. März/5. April 1990 sind ua. die Versorgungsordnung und die Betriebsvereinbarungen der Bank in ihren jeweils geltenden Fassungen Bestandteile dieses Vertrags. 2

Bei der D AG galt seit dem 1. Januar 1989 eine im Januar 1990 geschlossene Betriebsvereinbarung über die Einführung einer Versorgungsordnung (*BV Versorgung*). In dieser war ua. Folgendes geregelt: 3

„**1.1 Geltungsbereich**

1.1.1 Die D AG gibt ihren Betriebsangehörigen sowie deren Hinterbliebenen Versorgungszusagen gemäß den Bestimmungen dieser Versorgungsordnung.

...

**1.3 Leistungsvoraussetzungen**

1.3.1 Die/der Betriebszugehörige erhält mit Versetzung in den Ruhestand eine Bankrente; ...

...

#### **1.4 Pensionsfähiges Jahresgehalt**

- 1.4.1 Grundlage für die Berechnung der Bankrenten ist das 12-fache des durchschnittlich in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogenen tariflichen oder außertariflichen Bruttomonatsgehaltes einschließlich Funktions- und übertariflicher Zulagen, nachstehend pensionsfähiges Jahresgehalt genannt. Kinderzulagen und sonstige Zulagen/Vergütungen bleiben unberücksichtigt.

...

#### **1.7. Limitierung und Mindestbankrente**

- 1.7.1 Bankrenten ... werden nur insoweit gewährt, als die Bruttogesamtversorgung bei Eintritt des Versorgungsfalles bei 10 anrechnungsfähigen Dienstjahren 85 % des fiktiven jährlichen Nettoarbeitseinkommens nicht übersteigt. Dieser Satz erhöht sich mit jedem weiteren anrechnungsfähigen Dienstjahr um 0,5 % auf maximal 100 %.

...

- 1.7.3 Die Bruttogesamtversorgung setzt sich zusammen aus nachstehenden jährlichen Ansprüchen aus eigenen Anwartschaften:

- a) Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. ...
- b) Versorgungsleistungen des BVV aus der Pflichtversicherung.

...

- e) Bankrente nach dieser Versorgungsordnung.

...

- 1.7.7 Für die Berechnung des fiktiven jährlichen Nettoarbeitseinkommens wird das pensionsfähige Jahresgehalt gemäß Ziffer 1.4 sowie die zuletzt vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogene tarifliche Sonderzahlung (bei Tarifgehältern) bzw. die von der Bank garantierte Abschluß- und Weihnachtsgratifikation (bei außertariflichen Gehältern) zugrunde gelegt.

...“

Der Kläger wurde ab dem Jahr 1995 von der D AG außertariflich vergütet. Er erhielt - wie sämtliche Vertriebsmitarbeiter - jährlich eine Abschluss- und eine Weihnachtsgratifikation. Die Abschlussgratifikation bestand aus einem ga-

4

rantierten Betrag in Höhe eines Monatsgehalts und einer zusätzlichen Vergütung, die unter Berücksichtigung der Ertragslage der Bank individuell nach Leistungsgesichtspunkten jährlich neu festgesetzt wurde. Die Weihnachtsgratifikation betrug ein Monatsgehalt.

Die D AG schloss am 30. Oktober 1998 mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über ein neues Vergütungssystem für die Mitarbeiter im Vertrieb (*BV Vergütung*). In dieser heißt es auszugsweise:

5

**„Persönlicher/räumlicher Geltungsbereich**

Das neue Vergütungssystem findet ab 01. Januar 1998 Anwendung auf die Mitarbeiter im Vertrieb (Betreuer und Filialleiter), ...

**1. Funktionen und Zielgrößen**

1.1 Für Mitarbeiter im Vertrieb mit gleichem Anforderungsprofil werden Zielgehälter gebildet. ...

1.2 Das Zielgehalt setzt sich aus einem fixen und einem variablen Bestandteil zusammen. Das fixe Grundgehalt beträgt 80 % des Zielgehalts, der variable Zielbonus (Bonus bei Erreichen der Zielvereinbarung ...) 20 % des Zielgehalts.

...

**7. Berichtswesen und Auszahlungsmodus**

...

7.3 Ein nach dem neuen System entlohnter Mitarbeiter erhält das Grundgehalt in 12 Teilbeträgen. Zusätzlich zum Grundgehalt werden im gleichen Auszahlungsmodus 50 % des Zielbonus über das Jahr verteilt als monatliche Abschlagszahlung geleistet. ...

7.4 Die Endabrechnung erfolgt einmal jährlich im April des Folgejahres.“

Der Kläger schloss mit der D AG am 26. März/29. April 2008 einen neuen Arbeitsvertrag sowie eine Vereinbarung „Incentive 2008“. Der Arbeitsvertrag hat ua. folgenden Inhalt:

6

**„1. Vertragsbeginn/Tätigkeit**

Der Mitarbeiter wird mit Wirkung vom 1. Januar 2008 als Filialleiter weiterbeschäftigt.

...

## 2. Bezüge

### a.) Gehalt

Der Mitarbeiter erhält für seine Tätigkeit ein Bruttojahresgrundgehalt in Höhe von

75.000,00 Euro.

Darüber hinaus wird dem Mitarbeiter derzeit ein Zuschlag für die jeweils gültige Filialstruktur gezahlt (Anlage A). ...

Das Bruttojahresgrundgehalt zzgl. Zuschlag wird in zwölf gleichen monatlichen Zahlungen jeweils zum 15. eines Monats bargeldlos gezahlt.

...

### b.) Variable Vergütung

Der Mitarbeiter nimmt darüber hinaus am variablen Vergütungssystem teil. ...

### c.) Vermögensbildende Leistung

Eine vermögensbildende Leistung, die in ihrer Höhe den vermögenswirksamen Leistungen des für das private Bankgewerbe geltenden Tarifvertrages entspricht.“

In der Vereinbarung „Incentive 2008“ ist ua. Folgendes bestimmt:

7

### „2. Senior 3 Incentive 2008

Um die Einführung der neuen Karrierestufe Senior 3 zu unterstützen, wird dem Filialleiter in 2008 ein Zuschlag in Höhe von 4.000,00 € Brutto p.a. pro Senior 3 gezahlt.

Der Zuschlag ist ein Bruttozuschlag und wird in zwölf gleichen monatlichen Zahlungen jeweils zum 15. eines Monats bargeldlos gezahlt. Der Zuschlag wird spätestens im März des Geschäftsjahres in dem der Incentive gültig ist errechnet und rückwirkend zum 1. Januar des Geschäftsjahres umgesetzt.“

Die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin stellte Mitarbeitern in Führungspositionen oder solchen Mitarbeitern, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit ein Fahrzeug benötigten, auf der Grundlage einer „Autoordnung“ einen Dienstwagen zur Verfügung, den sie auch privat nutzen durften. Die Leasingkosten für den Dienstwagen wurden bis zur Höhe einer festgelegten Referenzrate von der

8

Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin übernommen. Überstiegen die monatlichen Leasingraten aufgrund der zusätzlichen Sonderausstattung des von den Mitarbeitern bestellten Wagens die festgelegte Referenzrate, hatten die Mitarbeiter die sich ergebende Kostendifferenz durch Zahlung eines Einmalbetrags zu Beginn der Überlassung zu tragen.

Dem Kläger stand ab Januar 2008 ein - auch privat nutzbarer - Dienstwagen zur Verfügung. Der Leasingvertrag für den vom Kläger bestellten Dienstwagen hatte eine Laufzeit von drei Jahren und sah die Zahlung von insgesamt 36 Monatsraten vor. Aufgrund der zusätzlichen Sonderausstattung des Wagens überstiegen die monatlichen Leasingraten die festgelegte Referenzrate. Der Kläger zahlte der D AG am 1. Februar 2008 die sich ergebende Gesamtdifferenz zwischen den monatlichen Leasingraten und den Referenzraten iHv. 5.591,05 Euro. 9

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 19. Mai 2008 zum 31. Dezember 2008. Mit Schreiben vom 27. August 2008 kündigte die D AG das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich. Im Rahmen der hiergegen vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage schlossen der Kläger und die D AG einen Vergleich, der durch Beschluss des Arbeitsgerichts nach § 278 Abs. 6 ZPO am 10. Februar 2009 festgestellt wurde. Der Vergleich lautet auszugsweise: 10

- „1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat am 31.12.2008 (,Rechtlicher Beendigungszeitpunkt‘) aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigung geendet.  
...
2. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis vorbehaltlich abweichender Regelungen in diesem Vergleich, soweit noch nicht geschehen, bis zum 17.11.2008, 24:00 Uhr (,Tatsächlicher Beendigungszeitpunkt‘), ab. Weitere Vergütungsansprüche bestehen mit Ausnahme des in Ziffer 4 dieses Vergleiches geregelten Anspruchs auf variable Vergütung nicht.  
...
3. Der Kläger hat für die Nutzung eines Dienstwagens entsprechend der einschlägigen Dienstwagenregelung der Beklagten und zur Abgeltung eines durch die Nutzung über seine vertraglichen Rechte hinaus

entstandenen Mehraufwandes eine Einmalzahlung an die Beklagte in Höhe von 5.591,05 EUR (...) geleistet. Der Kläger hat den Dienstwagen am 17.11.2008 zurückgegeben. Die Beklagte erstattet an den Kläger den anteiligen seitens des Klägers gezahlten Mehrbetrag für den Zeitraum zwischen tatsächlicher Rückgabe des Dienstwagens und dem Rechtlichen Beendigungszeitpunkt.

...

5. Für die Zwecke der betrieblichen Altersversorgung ist der Rechtliche Beendigungszeitpunkt maßgeblich.

...“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers war aufgrund eines Betriebsübergangs zum 31. August 2008 auf die Beklagte übergegangen. Diese zahlte auf der Grundlage von Nr. 3 Satz 3 des Vergleichs an den Kläger 698,88 Euro. 11

Der Kläger erhielt von der Beklagten neben seinem Grundgehalt zuletzt monatlich einen Abschlag auf den Zielbonus nach der BV Vergütung iHv. 830,00 Euro brutto, einen Zuschlag für die gültige Filialstruktur 2008 iHv. 1.250,00 Euro brutto, einen Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ iHv. 1.000,00 Euro brutto sowie vermögenswirksame Leistungen iHv. 39,88 Euro. Für die Versteuerung des geldwerten Vorteils der privaten Nutzung des Dienstwagens setzte die Beklagte monatlich 915,20 Euro brutto an. Darüber hinaus gewährte die Beklagte dem Kläger für das Kalenderjahr 2008 - zuzüglich zu den schon erfolgten Abschlagszahlungen - einen Zielbonus iHv. 73.758,88 Euro. 12

Im März 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sich seine Bankrente bei einem Rentenbeginn mit Vollendung des 65. Lebensjahres auf 438,00 Euro belaufe. Der Berechnung legte die Beklagte lediglich das Bruttojahresgrundgehalt des Klägers iHv. 75.000,00 Euro zugrunde. 13

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass bei dem für die Berechnung seiner künftigen Bankrente maßgeblichen pensionsfähigen Jahresgehalt weitere Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge zu berücksichtigen sind. Zudem hat er von der Beklagten eine weitergehende Rückzahlung 14

des vom ihm getragenen Mehraufwands für die Sonderausstattung seines Dienstwagens verlangt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zu dem pensionsfähigen Jahresgehalt zählten nicht nur sein Grundgehalt, sondern auch der Zuschlag für die gültige Filialstruktur, die Abschlagszahlungen auf den Zielbonus, der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“, der geldwerte Vorteil der privaten Nutzung des Dienstwagens sowie die vermögenswirksamen Leistungen. Der Begriff „Bruttomonatsgehalt“ iSd. BV Versorgung erfasse alle innerhalb des letzten Jahres vor dem Ausscheiden bezogenen Entgeltbestandteile. Nach einer Auskunft des ehemaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden G seien bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems bei der Berechnung der Betriebsrenten das als garantierter Teil der Abschlussgratifikation gezahlte 13. Monatsgehalt und das als Weihnachtsgratifikation geleistete 14. Monatsgehalt sowie die Sachbezüge und die vermögenswirksamen Leistungen von der Beklagten stets berücksichtigt worden. Durch die vorbehaltlose Auszahlung des Abschlags auf den Zielbonus seit der Einführung des neuen Vergütungssystems im Jahr 1998 sei für ihn ein Anspruch auf diesen Vergütungsbestandteil aus betrieblicher Übung entstanden. Bereits deshalb zähle dieser zum Bruttomonatsgehalt iSd. BV Versorgung. Bei dem Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ und dem geldwerten Vorteil für die private Nutzung des Dienstwagens handle es sich um Funktionszulagen iSv. Nr. 1.4.1 BV Versorgung. Ein Anspruch auf Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile ergebe sich zudem aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte berücksichtige bei der Berechnung der Betriebsrenten der ehemaligen Arbeitnehmer T und G auch die variablen Vergütungsbestandteile und die Sachbezüge. Es bestehe kein sachlicher Grund, in seinem Fall eine andere Berechnung vorzunehmen. Die Beklagte habe nicht in ausreichendem Maße dargelegt, dass mit den Arbeitnehmern T und G individuelle Sondervereinbarungen getroffen wurden.

15

Die Beklagte sei verpflichtet, den von ihm geleisteten Mehraufwand für die Sonderausstattung seines Dienstwagens für die gesamte Laufzeit des Leasingvertrags, in der er den Dienstwagen nicht habe nutzen können, zurückzahlen. Die Beklagte sei insoweit ungerechtfertigt bereichert. Der Vergleich vom

16

10. Februar 2009 stehe dem nicht entgegen. Dieser beziehe sich nur auf die Zeit bis zu seinem Ausscheiden am 31. Dezember 2008.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - zuletzt beantragt 17

1. festzustellen, dass das entsprechend Ziff. 1.4.1 der bei der Beklagten geltenden Versorgungsordnung für die Betriebsangehörigen der D AG in der Fassung von Januar 1990 (rückwirkend in Kraft getreten am 1. Januar 1989) als Grundlage für die Berechnung der Bankrente des Klägers dienende „pensionsfähige Jahresgehalt“ insgesamt 197.179,84 Euro beträgt und neben dem „Grundgehalt“ in Höhe von 75.000,00 Euro auch den Zuschlag für die Einordnung seiner Filiale in die Filialstufe Premiumfiliale in Höhe von 15.000,00 Euro, den geldwerten Vorteil der privaten Nutzung des Dienstwagens in Höhe von 10.982,40 Euro, vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 478,56 Euro, Abschlagszahlungen auf den Zielbonus in Höhe von 9.960,00 Euro, den variablen Bonus im Sinne der Betriebsvereinbarung „Vergütungssystem des Vertriebs der D“ vom 30. Oktober 1998 in Höhe von 73.758,88 Euro sowie die vom Kläger erhaltene „Senior 3 Incentive Zulage“ in Höhe von 12.000,00 Euro einschließt,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.183,89 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. April 2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 18

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass das als Grundlage für die Berechnung der Bankrente des Klägers dienende „pensionsfähige Jahresgehalt“ neben dem „Grundgehalt“ den Zuschlag für die Einordnung seiner Filiale in die Filialstufe „Premiumfiliale“ einschließt. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Der Kläger hat hiergegen Berufung eingelegt. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht haben die Parteien am 11. Februar 2011 folgenden Teilvergleich geschlossen: 19

„I.

Die Parteien sind sich einig, dass in das entsprechend Ziffer 1.4.1 der bei der Beklagten geltenden Versorgungsordnung für die Betriebsangehörigen der D AG in der Fas-

sung von Januar 1990 (rückwirkend in Kraft getreten am 01.01.1989) als Grundlage für die Berechnung der Bankrente des Klägers dienende ‚pensionsfähige Jahresgehalt‘ das ‚Grundgehalt‘ mit € 75.000,-- (...) und der Zuschlag für die Einordnung der Filiale des Klägers in die Filialstufe ‚Premiumfiliale‘ mit einem Betrag von € 13.125,-- (...) einfließt.

...“

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 20

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die ge - soweit sie in die Revision gelangt ist - zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der künftigen Bankrente des Klägers ein pensionsfähiges Jahresgehalt von mehr als 88.125,00 Euro zugrunde zu legen. Der Kläger kann von der Beklagten auch keine weitere Rückzahlung des von ihm geleisteten Mehraufwands für die Sonderausstattung seines Dienstwagens iHv. 3.183,89 Euro verlangen. 21

I. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag. 22

1. Der Feststellungsantrag bedarf allerdings der Auslegung. Diese ergibt, dass der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, bei der Berechnung der Höhe seiner Bankrente nicht lediglich ein pensionsfähiges Jahresgehalt iHv. 88.125,00 Euro, sondern in Höhe weiterer 109.054,84 Euro, mithin insgesamt 197.179,84 Euro zugrunde zu legen. Die Parteien haben in dem am 11. Februar 2011 vor dem Landesarbeitsgericht geschlossenen Teilvergleich Einigkeit erzielt, dass jedenfalls das Grundgehalt des Klägers iHv. 75.000,00 Euro und der Zuschlag für die Filialstruktur 2008 iHv. 13.125,00 Euro in die Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts einfließen. Damit steht 23

zwischen den Parteien außer Streit, dass das für die Berechnung der Höhe der Bankrente des Klägers maßgebliche pensionsfähige Jahresgehalt zumindest 88.125,00 Euro beträgt. Der Antrag zu 1. zielt daher ersichtlich nur noch auf die Feststellung ab, dass als pensionsfähiges Jahresgehalt des Klägers nicht lediglich ein Betrag iHv. 88.125,00 Euro, sondern ein weiterer Betrag iHv. 109.054,84 Euro, mithin insgesamt ein Betrag iHv. 197.179,84 Euro zugrunde zu legen ist.

2. Der so verstandene Feststellungsantrag ist zulässig. 24

a) Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO. 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 (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 17; 19. Juni 2012 - 3 AZR 289/10 - Rn. 19*). Dies ist vorliegend gegeben. Der Feststellungsantrag betrifft die Berechnung der Bankrente des Klägers. Damit geht es um die Klärung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten. 25

b) An der Feststellung besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Es ist unerheblich, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Da die Beklagte die vom Kläger geltend gemachte Berechnungsgrundlage für die Bankrente bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet. Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalls einen Rechtsstreit gegen seinen Arbeitgeber über Inhalt und Umfang seiner Versorgungsrechte zu führen. Die Parteien haben ein rechtliches Interesse daran, Meinungsverschiedenheiten über den Bestand und die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalls klären zu lassen (*vgl. etwa BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 18*). 26

II. Die Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte bei der Berechnung seiner Bankrente nicht lediglich ein pensionsfähiges Jahresgehalt iHv. 88.125,00 Euro, sondern in Höhe weiterer 109.054,84 Euro, mithin insgesamt 197.179,84 Euro zugrunde legt. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, an den Kläger eine weitere Rückzahlung des von ihm getragenen Mehraufwands für die Sonderausstattung seines Dienstwagens iHv. 3.183,89 Euro zu leisten. 27

1. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte bei der Berechnung seiner künftigen Bankrente ein pensionsfähiges Jahresgehalt von mehr als 88.125,00 Euro zugrunde legt. Nach Nr. 1.4.1 BV Versorgung fließen der variable Bonus - Zielbonus - iSd. BV Vergütung, die Abschlagszahlungen auf den Zielbonus, der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ sowie die vermögenswirksamen Leistungen und der geldwerte Vorteil der Privatnutzung des Dienstwagens nicht in die Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts ein. Die Beklagte ist auch nicht gehalten, den Zuschlag Filialstruktur 2008 bei der Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts mit einem über den im Teilvergleich vom 11. Februar 2011 vereinbarten Betrag hinausgehenden Wert zu berücksichtigen. 28

a) Die Auslegung von Nr. 1.4.1 BV Versorgung ergibt, dass der Zielbonus einschließlich der darauf geleisteten Abschläge, der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“, die vermögenswirksamen Leistungen und der geldwerte Vorteil der Privatnutzung des Dienstwagens bei der Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts außer Ansatz bleiben. 29

aa) Die BV Versorgung ist als Betriebsvereinbarung nach den für Gesetze und für Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen 30

Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. etwa BAG 9. Oktober 2012 - 3 AZR 539/10 - Rn. 21; 14. Dezember 2010 - 3 AZR 939/08 - Rn. 18 mwN).

bb) Bereits der Wortlaut von Nr. 1.4.1 BV Versorgung spricht dafür, dass nicht alle innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Ausscheiden vom Kläger bezogenen Vergütungsbestandteile in die Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts einfließen. 31

Nach Nr. 1.4.1 BV Versorgung dient als Grundlage für die Berechnung der Bankrente das Zwölfwache des durchschnittlich in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls bezogenen tariflichen oder außertariflichen Bruttomonatsgehalts einschließlich etwaiger Funktions- und übertariflicher Zulagen. Die BV Versorgung definiert nicht ausdrücklich, was unter dem „Bruttomonatsgehalt“ zu verstehen ist. Sie bestimmt lediglich, dass zum Bruttomonatsgehalt Funktions- und übertarifliche Zulagen gehören, während Kinderzulagen sowie „sonstige Zulagen/Vergütungen“ nicht zu berücksichtigen sind. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch umfasst das Bruttomonatsgehalt nur Geldleistungen, nicht aber geldwerte Vorteile und Sachleistungen (BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 22; 14. August 1990 - 3 AZR 321/89 - zu 5 a der Gründe). Auch aus dem Wortbestandteil „Brutto“ folgt nicht, dass alle zu versteuernden Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sind. Damit wird vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass beim ruhegeldfähigen Monatsgehalt die Steuern und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung nicht abgezogen werden (BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 22 mwN). Die Verknüpfung des Wortbestandteils „Brutto“ mit dem weiteren Wortbestandteil „Monatsgehalt“ lässt zudem den Schluss darauf zu, dass mit Bruttomonatsgehalt nicht alle Einnahmen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gemeint sind. Der Begriff Bruttomonatsgehalt bezieht sich auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum (vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 23; 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 1 der Gründe). Zwar ist für die Berechnung der Bankrente nicht das zuletzt vor Eintritt des Versor- 32

gungsfalls bezogene Monatsgehalt maßgeblich; vielmehr kommt es nach Nr. 1.4.1 BV Versorgung auf das durchschnittlich in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls erzielte Bruttomonatsgehalt einschließlich bestimmter Zulagen an. Entgegen der Ansicht des Klägers lässt sich aus der erforderlichen Durchschnittsberechnung allerdings nicht ableiten, dass damit auch alle im Referenzzeitraum gezahlten sonstigen Entgeltbestandteile vom Begriff des Bruttomonatsgehalts erfasst werden. Hätte dies geregelt werden sollen, hätte es nahegelegen, nicht auf den zwölffachen Betrag des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts in den letzten zwölf Monaten abzustellen, sondern auf das in den letzten zwölf Monaten erzielte Entgelt. Mit der Anknüpfung an das Bruttomonatsgehalt haben die Betriebspartner daher zum Ausdruck gebracht, dass lediglich die monatsbezogenen Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sind.

cc) Auch aus dem Regelungszusammenhang und der Systematik der Versorgungsbestimmungen ergibt sich, dass das „Bruttomonatsgehalt“ nicht dasjenige Arbeitsentgelt meint, das dem Mitarbeiter im Durchschnitt monatlich im Referenzzeitraum gezahlt wurde. Vielmehr muss es sich um Arbeitsentgelt handeln, das der Mitarbeiter für einen Monat und damit bezogen auf den Abrechnungszeitraum eines Monats erhalten hat. 33

(1) Die Betriebsparteien haben in der BV Versorgung zwischen dem pensionsfähigen Jahresgehalt (Nr. 1.4.1) und dem fiktiven jährlichen Nettoarbeitseinkommen (Nr. 1.7.1) unterschieden. Aus dem fiktiven jährlichen Nettoarbeitseinkommen leitet sich die Versorgungsobergrenze ab. Für die Berechnung des fiktiven jährlichen Nettoarbeitseinkommens sind nach Nr. 1.7.7 BV Versorgung das pensionsfähige Jahresgehalt gemäß Nr. 1.4 und die zuletzt vor Eintritt des Versorgungsfalls bezogene tarifliche Sonderzahlung (*bei Tarifgehältern*) bzw. die von der Bank garantierte Abschluss- und Weihnachtsgratifikation (*bei außertariflichen Gehältern*) zugrunde zu legen. Hieraus folgt, dass die Vergütungsbestandteile Sonderzahlung sowie garantierte Abschluss- und Weihnachtsgratifikation nicht zum pensionsfähigen Jahresgehalt und damit auch nicht zum Bruttomonatsgehalt iSd. Nr. 1.4.1 BV Versorgung gehören. Bei der 34

von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vor Inkrafttreten der BV Vergütung gezahlten Abschluss- und Weihnachtsgratifikation handelte es sich um Einmalzahlungen, die nicht auf den Monat, sondern auf das Jahr bezogen zu zahlen waren. Gleiches galt für die tarifliche Sonderzahlung. Nach § 10 Abs. 1 des bei Abschluss der BV Versorgung geltenden Manteltarifvertrags für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vom 24. August 1978 (*idF des am 15. November 1989 in Kraft getretenen Änderungstarifvertrags vom 15. November 1989*) hatten die Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass die betrieblichen Sonderzahlungen in einem Kalenderjahr 100 % des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und Wechselschichtzulagen nicht unterschreiten. Auch diese Vorgaben bezogen sich damit auf das gesamte Jahr und nicht auf den Monat. Nach der Regelungssystematik der BV Versorgung sind die Betriebsparteien daher ersichtlich davon ausgegangen, dass diese jahresbezogenen Vergütungsbestandteile nicht unter den Begriff des Bruttomonatsgehalts iSv. Nr. 1.4.1 BV Versorgung fallen, sondern dass es sich beim Bruttomonatsgehalt nur um solche Zahlungen handelt, die der Arbeitnehmer bezogen auf den Abrechnungszeitraum eines Monats erhält. Die BV Versorgung geht damit nicht von einem Jahresgesamtverdienst aus, um einen Durchschnittsverdienst im Monat zu berechnen. Dadurch unterscheidet sich die vorliegende Versorgungsordnung von den Versorgungsbestimmungen, die den vom Kläger angezogenen Entscheidungen des Senats vom 19. Januar 2011 (- 3 AZR 6/09 -) und vom 21. August 2001 (- 3 AZR 746/00 -) zugrunde lagen. Dort stellten die Versorgungsregelungen für die Berechnung der Betriebsrenten auf das im Durchschnitt innerhalb eines festgelegten Referenzzeitraums monatlich verdiente Entgelt ab. Deshalb waren alle in den Referenzzeitraum fallenden Entgeltbestandteile zu berücksichtigen.

(2) Auch die Regelung in Nr. 1.4.1 Satz 2 BV Versorgung zeigt, dass nicht alle Vergütungsbestandteile zum pensionsfähigen Jahresgehalt zählen. Nach dieser Bestimmung bleiben mit Ausnahme der Funktionszulagen und der über-tariflichen Zulagen „sonstige Zulagen/Vergütungen“ bei der Bemessung des pensionsfähigen Jahresgehalts unberücksichtigt. Die mit dem weiten Begriff der „sonstigen Vergütungen“ zum Ausdruck gebrachte ausdrückliche Herausnahme

35

aller nicht in Nr. 1.4.1 Satz 1 BV Versorgung aufgeführten Entgeltbestandteile verdeutlicht, dass trotz des Abstellens auf einen Referenzzeitraum nach den Vorstellungen der Betriebsparteien gerade nicht alle während dieses Zeitraums anfallenden variablen oder einmalig gezahlten Vergütungsbestandteile unter den Begriff des „Bruttomonatsgehalts“ fallen.

dd) Entgegen der Ansicht des Klägers rechtfertigt auch der Zweck der mit der BV Versorgung zugesagten betrieblichen Altersversorgung kein weitergehendes Verständnis des „Bruttomonatsgehalts“. Die Frage, inwieweit eine Versorgungszusage den bisherigen Lebensstandard sichern will, 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 19. November 2002 - 3 AZR 561/01 - zu I 3 a der Gründe*). 36

b) Danach bleiben der Zielbonus einschließlich der darauf geleisteten Abschläge sowie der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ außer Ansatz. Auch die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen und der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens zählen nicht zum Bruttomonatsgehalt iSd. BV Versorgung. 37

aa) Der variable Zielbonus nach Nr. 1.2 BV Vergütung ist kein monatlich zu zahlender Gehaltsbestandteil. Er wird vielmehr auf das Jahr bezogen ermittelt (*vgl. Nr. 7.4 BV Vergütung*). Entgegen der Auffassung des Klägers ist wegen des Inkrafttretens der BV Vergütung keine andere Beurteilung geboten. Auch die früher von der Rechtsvorgängerin der Beklagten gewährten Gratifikationen, die durch den Zielbonus ersetzt wurden, waren - wie Nr. 1.7.7 BV Versorgung zeigt - nicht Teil des Bruttomonatsgehalts iSd. Nr. 1.4.1 BV Versorgung, da sie nicht auf den Monat, sondern auf das Jahr bezogen zu zahlen waren (*vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 27*). 38

bb) Die auf den Zielbonus gewährte monatliche Abschlagszahlung ist ebenfalls nicht Teil des Bruttomonatsgehalts. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die 39

Beklagte berechtigt ist, ggf. zu viel geleistete Abschlagszahlungen zurückzufordern. Die Abschlagszahlungen erfolgen zwar monatlich. Es handelt sich aber um Abschläge auf den Zielbonus, der jahresbezogen gewährt wird. Damit sind auch die Abschlagszahlungen Teil einer jahresbezogenen Leistung (vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 27). Die Zahlung der Abschläge auf den Zielbonus wurde auch durch die wiederholte monatliche Gewährung nicht im Wege der betrieblichen Übung zum Teil des Bruttomonatsgehalts iSd. Versorgungsordnung. Die Zahlung der Abschläge erfolgte auf der Grundlage von Nr. 7.3 Satz 2 BV Vergütung. Dies steht der Entstehung eines Anspruchs aus betrieblicher Übung entgegen. Eine betriebliche Übung scheidet als Anspruchsgrundlage aus, wenn für den Anspruch eine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage besteht (vgl. etwa BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO; 15. Mai 2012 - 3 AZR 610/11 - Rn. 62; 24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - zu II 3 c bb (3) der Gründe, BAGE 113, 29).

cc) Der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ bleibt gleichfalls außer Ansatz. 40  
Nach Nr. 2 der Vereinbarung „Incentive 2008“ wird der Zuschlag auf das Jahr bezogen ermittelt. Damit zählt er nicht zum Bruttomonatsgehalt iSd. Nr. 1.4.1 BV Versorgung. Dass der Zuschlag in zwölf gleichen monatlichen Beträgen gezahlt wird, ist unerheblich. Der Zuschlag ist damit kein monatlich zu zahlender Gehaltsbestandteil. Es handelt sich lediglich um Teilbeträge, die auf den jahresbezogen gewährten Zuschlag geleistet werden.

Der Zuschlag „Senior 3 Incentive 2008“ ist entgegen der Ansicht des Klägers auch keine Funktionszulage iSv. Nr. 1.4.1 BV Versorgung. Eine Funktionszulage ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch Arbeitsentgelt für die Verrichtung einer Arbeit in einer bestimmten Funktion (BAG 17. April 1996 - 10 AZR 617/95 - zu II 1 der Gründe; 18. März 2009 - 10 AZR 338/08 - Rn. 15 für die tarifliche Funktionszulage). Der Zuschlag knüpft nicht an die Funktion des Klägers, sondern an den Umstand an, dass in seiner Filiale Mitarbeiter der Hierarchiestufe Senior 3 beschäftigt waren. Nach Nr. 2 der Vereinbarung „Incentive 2008“ sollte die Beschäftigung solcher Mitarbeiter geför- 41

dert werden. Dies zeigt auch das englische Wort „Incentive“ (*deutsch: Anreiz, Ansporn, vgl. Wörterbuch für Recht, Wirtschaft und Politik 6. Aufl. Teil I S. 391*). Der Zuschlag sollte daher einen Anreiz dafür bieten, Mitarbeiter der Hierarchiestufe Senior 3 in der Filiale zu beschäftigen.

dd) Auch die „vermögensbildenden Leistungen“ nach Nr. 2 Buchst. c des Arbeitsvertrags vom 26. März/29. April 2008 zählen nicht zum Bruttomonatsgehalt iSd. BV Versorgung. Zwar werden solche Leistungen typischerweise monatlich gewährt. Vermögenswirksame Leistungen werden jedoch nicht als Bestandteil des Monatsgehalts verstanden, sondern stellen einen weiteren Vergütungsbestandteil dar, der durch das Fünfte Vermögensbildungsgesetz Einschränkungen in seiner konkreten Verwendung unterliegt (*vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 28*), insbesondere muss die Anlage der Beträge durch den Arbeitgeber erfolgen (*vgl. § 2 Fünftes Vermögensbildungsgesetz*). 42

ee) Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Dienstwagens bleibt bei der Berechnung der Bankrente ebenfalls außer Ansatz. Der geldwerte Vorteil ist nicht Bestandteil des Bruttomonatsgehalts iSd. BV Versorgung. Die Überlassung eines Kraftfahrzeugs zur Privatnutzung ist ein Sachbezug und wird deshalb nicht vom Begriff des Bruttomonatsgehalts umfasst (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 29 mwN*). 43

Die Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung ist auch keine Funktionszulage iSv. Nr. 1.4.1 BV Versorgung. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird unter einer Zulage eine Geldzahlung verstanden, die zweckgebunden zum Ausgleich besonderer Belastungen oder Leistungen dient (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 30*). Die Überlassung des Dienstwagens zur Privatnutzung fällt hierunter nicht. 44

c) Die Beklagte ist auch nicht aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet, über den im Teilvergleich vom 11. Februar 2011 vereinbarten Betrag iHv. 88.125,00 Euro hinaus weitere Vergütungsbestandteile bei der Berechnung der künftigen Bankrente zu berücksichtigen. Der Kläger hat die Voraussetzun- 45

gen für eine betriebliche Übung nicht hinreichend dargetan; er hätte dazu eine diese Vergütungsbestandteile einbeziehende Handhabung konkret darlegen müssen. Das Landesarbeitsgericht war nicht verpflichtet, zur Behauptung des Klägers, es habe eine entsprechende betriebliche Übung gegeben, wonach auch jährlich gezahlte Vergütungsbestandteile sowie Sachbezüge und vermögenswirksame Leistungen bei der Berechnung der Bankrente berücksichtigt wurden, Beweis zu erheben. Die insoweit von der Revision erhobene Verfahrensrüge greift nicht durch.

aa) Eine Verfahrensrüge muss nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO im Einzelnen die Bezeichnung des Mangels enthalten, den die Revision geltend macht. Bei der Rüge einer unterlassenen Beweiserhebung muss bestimmt angegeben werden, über welches Thema Beweis hätte erhoben werden müssen, in welchem Schriftsatz das entsprechende Beweisangebot gemacht worden ist, welches Ergebnis die Beweisaufnahme voraussichtlich gehabt hätte und weshalb das angefochtene Urteil auf dem Verfahrensfehler beruhen kann (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 32 mwN*). Der angeblich übergangene Beweisantritt muss zudem zulässig sein. Wird ein Beweis angeboten, bei dem es an der Bestimmtheit der zu beweisenden Tatsachen fehlt, und sollen durch die beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen für substantiierte Tatsachenbehauptungen gewonnen werden, ist der Beweisantritt unzulässig und unbeachtlich (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO*). Gegenüber einem vom Landesarbeitsgericht als un schlüssig oder als nicht hinreichend konkretisiert gewerteten Sachvortrag kann nicht schlicht gerügt werden, es habe einen angebotenen Beweis für diesen nicht erhoben. Ein Beweisantritt kann nicht den Vortrag von Tatsachen ersetzen oder ergänzen (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO*). Gemäß § 373 ZPO muss die beweispflichtige Partei diejenigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände. Entsprechen die unter Beweis gestellten Tatsachenbehauptungen nicht diesen Anforderungen, hat die Beweiserhebung aufgrund dieses un-

46

zulässigen Ausforschungsbeweisantritts zu unterbleiben (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO*).

bb) Danach hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die unter Beweis gestellten Behauptungen des Klägers nicht ausreichend konkretisiert sind. Der Kläger hat keine dem Beweis zugänglichen Tatsachen nach Ort, Zeit und Gesprächsinhalten vorgetragen, zu denen der von ihm benannte Zeuge G hätte befragt werden können. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, die Tatsachen zu erforschen, sondern die von der Partei behaupteten Tatsachen durch eine Beweisaufnahme zu überprüfen. Die Behauptung des Klägers, der Zeuge G könne bezeugen, dass bis zur Einführung des neuen Vergütungssystems bei der Berechnung der Betriebsrenten das - als garantierter Teil der Abschlussgratifikation gezahlte - 13. Monatsgehalt und das als Weihnachtsgratifikation geleistete 14. Monatsgehalt sowie die Sachbezüge und die vermögenswirksamen Leistungen stets zur Berechnung der Betriebsrente herangezogen wurden, stellt keinen substantiierten Tatsachenvortrag dar. Der Kläger hätte vielmehr darlegen müssen, bei welchem namentlich bezeichneten Versorgungsempfänger so verfahren worden sein soll. Daran fehlt es. Eine unsubstantiierte, nicht durch Einzeltatsachen belegte allgemeine Behauptung einer Verfahrensweise wird nicht durch einen Beweisantritt zu einem schlüssigen Vortrag (*vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 33*).

47

Soweit der Kläger vorträgt, der Betriebsrat sei - ohne es jedoch besser zu wissen - davon ausgegangen, dass auch nach der Umstellung des Vergütungssystems im Jahre 1998 die Abschlagszahlungen auf den Zielbonus sowie sämtliche Sachbezüge und vermögenswirksamen Leistungen bei der Berechnung der Betriebsrenten berücksichtigt werden würden, ergibt sich aus dieser Behauptung nicht, dass die Beklagte tatsächlich so verfahren ist, sondern nur, dass der Betriebsrat hiervon ausgegangen ist, ohne von dieser Vorgehensweise genaue Kenntnis zu haben. Eine Spekulation des Betriebsrats ist nicht geeignet, die Entstehung einer betrieblichen Übung unter Beweis zu stellen. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht zu Recht auch insoweit von einer Beweisaufnahme abgesehen.

48

d) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den ehemaligen Arbeitnehmern G und T. 49

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 36 mwN*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage als auch eine sachfremde Gruppenbildung (*BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO*). 50

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 37 mwN*). Stellt der Arbeitgeber hingegen nur einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser, können sich andere Arbeitnehmer hierauf zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen (*vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - aaO*). 51

bb) Danach liegt ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht vor. Die Beklagte hat lediglich hinsichtlich der Mitarbeiter G und T eine von der BV Versorgung abweichende Berechnung der Ruhestandsbezüge vorgenommen. Nach der Darstellung der Beklagten beruht dies auf individuellen Vereinbarungen, die anlässlich des Ausscheidens mit diesen Arbeitnehmern getroffen wurden. Danach hat die Beklagte lediglich zwei einzelne Arbeitnehmer besser gestellt als die Versorgungsordnung dies vorsieht. Der Kläger hat die Darstellung der Beklagten zwar bestritten. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch rechtsfehlerfrei von einer Beweisaufnahme abgesehen. Der 52

Kläger hat einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht hinreichend dargelegt. Nach dem Vortrag der Beklagten erfolgt die Berechnung der Bankrente für nahezu 250 Arbeitnehmer, die entweder aktiv beschäftigt oder mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden sind oder sich bereits im Ruhestand befinden, auf der Grundlage des Grundgehalts und etwaig gewährter Funktions- und übertariflicher Zulagen. Der Kläger hat aus dieser Gesamtgruppe von Arbeitnehmern lediglich zwei Personen benannt, mit denen andere Regelungen getroffen wurden. Dabei hat der Kläger bereits keinen Vortrag dazu gehalten, dass die Beklagte eine selbst gegebene Regel umgesetzt hat. Er hat letztlich nur darauf abgestellt, dass bei zwei Mitarbeitern eine abweichende Berechnungsweise vorgenommen wurde. Ein abstraktes Differenzierungsmerkmal ist damit nicht erkennbar (vgl. BAG 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 38 mwN).

e) Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, den Zuschlag Filialstruktur 2008 über den im Teilvergleich vom 11. Februar 2011 vereinbarten Betrag von 13.125,00 Euro hinaus iHv. weiteren 1.875,00 Euro bei der Bemessung des pensionsfähigen Jahresgehalts zu berücksichtigen. Aufgrund der materiellrechtlichen Folgen des Vergleichs iSv. § 779 BGB ist es dem Kläger verwehrt, eine über den vereinbarten Betrag hinausgehende Einbeziehung des Zuschlags bei der Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts von der Beklagten zu verlangen. Bedenken an der Wirksamkeit des Teilvergleichs vom 11. Februar 2011 sind weder ersichtlich noch von der Revision geltend gemacht. Nach Nr. 1.4.1 BV Versorgung ist für die Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts auf das in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalls „bezogene“ Bruttomonatsgehalt einschließlich der Funktions- und übertariflichen Zulagen abzustellen. Angesichts der Regelungen in Nr. 2 Satz 2 und Nr. 5 des Vergleichs vom 10. Februar 2009, wonach Vergütungsansprüche des Klägers trotz des bis zum 31. Dezember 2008 fortbestehenden Arbeitsverhältnisses lediglich bis zum 17. November 2008 bestanden, haben die Parteien damit in zulässiger Weise den Streit über die Frage, in welcher Höhe der Zuschlag bei der Berechnung des pensionsfähigen Jahresgehalts in Ansatz zu bringen ist, beigelegt. Ob

53

der Zuschlag Filialstruktur 2008 eine Funktionszulage iSd. Nr. 1.4.1 BV Versorgung ist, kann daher dahinstehen.

2. Die Beklagte schuldet dem Kläger auch nicht die weitere Rückzahlung des vom ihm geleisteten Mehraufwands für die Sonderausstattung des ihm überlassenen Dienstwagens iHv. 3.183,89 Euro. Nach Nr. 3 Satz 3 des Vergleichs vom 10. Februar 2009 war die Rechtsvorgängerin der Beklagten verpflichtet, dem Kläger den anteilig gezahlten Mehrbetrag für den Zeitraum zwischen der Rückgabe seines Dienstwagens am 17. November 2008 und dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember 2008 zu erstatten. Diesen Anspruch hat die Beklagte durch die Zahlung von 698,88 Euro an den Kläger unstreitig erfüllt. Ein weitergehender Rückzahlungsanspruch steht dem Kläger nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat Nr. 3 des Vergleichs vom 10. Februar 2009 rechtsfehlerfrei dahin ausgelegt, dass der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten in Satz 3 der Regelung etwaige sich aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008 ergebende Rückzahlungsansprüche des Klägers wegen des Mehraufwands für die Sonderausstattung des Dienstwagens abschließend geregelt haben. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit seinen Rechten und Pflichten auf die Beklagte übergegangen ist, gilt diese Regelung auch zugunsten der Beklagten.

54

a) Dem Vergleich vom 10. Februar 2009 liegen atypische, individuelle Willenserklärungen zugrunde, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen, wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen oder eine gebotene Auslegung unterlassen hat (vgl. BAG 25. April 2013 - 8 AZR 453/12 - Rn. 23; 22. Juli 2010 - 8 AZR 144/09 - Rn. 18; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 14; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 112/07 - Rn. 18). Das gilt auch für die Auslegung des materiellrechtlichen Inhalts eines als Prozessvergleich geschlossenen Vergleichs (vgl. BAG 15. September 2004 - 4 AZR 9/04 - zu I 1 b bb (1) der Gründe, BAGE 112, 50).

55

- b) Danach ist die Auslegung von Nr. 3 des Vergleichs vom 10. Februar 2009 durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 56
- aa) Nach § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (*BAG 25. April 2013 - 8 AZR 453/12 - Rn. 22; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 431/07 - Rn. 15; 9. Dezember 2008 - 3 AZR 112/07 - Rn. 19*). 57
- bb) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, in Nr. 3 des Vergleichs vom 10. Februar 2009 sei der Komplex „Einmalzahlung des Klägers für Sonderausstattungen“ vollständig und abschließend geregelt. Dies ergebe sich eindeutig daraus, dass Nr. 3 des Vergleichs ausdrücklich die volle Summe des seinerzeit vom Kläger wegen der von ihm gewünschten Sonderausstattung geleisteten Betrags von 5.591,05 Euro nenne und für diesen Betrag eine in sich abschließende Erstattungsregelung treffe, so dass kein Raum für weitergehende Erstattungsansprüche des Klägers bleibe. 58
- cc) Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle stand. Es ist weder ersichtlich noch macht die Revision geltend, dass das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt oder gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen hat. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine wesentlichen Tatsachen unberücksichtigt gelassen. Soweit der Kläger eingewendet hat, der Vergleich beinhalte keinen Verzicht auf die Rückerstattung weitergehender Beträge, liegt dieser rechtlichen Schlussfolgerung kein Tatsachenvortrag zugrunde, den das Landesarbeitsgericht hätte berücksichtigen können. Das Landesarbeitsgericht war deshalb nicht verpflicht- 59

tet, hierüber Beweis zu erheben. Die insoweit von der Revision erhobene Verfahrensrüge greift daher nicht durch.

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

60

Gräfl

Schlewing

Ahrendt

Schmalz

Schultz