

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 13. Juli 2021
- 3 AZR 349/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:130721.U.3AZR349.20.0

I. Arbeitsgericht Hannover

Urteil vom 26. November 2018
- 13 Ca 156/18 B -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 11. Juni 2020
- 4 Sa 71/19 B -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Anrechnung anderweitiger Bezüge - Ausgleichszahlung

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 349/20
4 Sa 71/19 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Der Tenor wurde berichtigt mit
Beschluss vom 20. Juli 2021.
Erfurt, 9. September 2021
Koch als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juli 2021

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 13. Juli 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie den ehrenamtlichen Richter Aschenbrenner und die ehrenamtliche Richterin Kemper für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Juni 2020 - 4 Sa 71/19 B - teilweise aufgehoben und insgesamt in der Sache zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen und der Berufung des Klägers - das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 26. November 2018 - 13 Ca 156/18 B - teilweise abgeändert und zur Klarstellung insgesamt in der Sache wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 655,32 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 51,64 Euro ab dem 1. Juni 2017, 1. Juli 2017, 1. August 2017, 1. September 2017, 1. Oktober 2017, 1. November 2017, 1. Dezember 2017, 1. Januar 2018, 1. Februar 2018, 1. März 2018, 1. April 2018 und 1. Mai 2018 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ab dem Monat Mai 2018 über eine gewährte Betriebsrente iHv. monatlich 640,47 Euro brutto hinaus weitere Betriebsrente iHv. monatlich 51,64 Euro brutto jeweils am Monatsersten im Voraus zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten der ersten Instanz und der Berufung haben der Kläger zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5 zu tragen.

Die Kosten der Revision haben der Kläger zu 1/6 und die Beklagte zu 5/6 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über die Anrechnung einer Einmalzahlung der Beklagten an den Kläger auf sein betriebliches Ruhegehalt. 1

Der im April 1954 geborene Kläger stand vom 15. März 1974 bis zum 30. April 2017 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin, der H AG. Ihm wurde eine Versorgungszusage erteilt, die sich zuletzt nach der Betriebsvereinbarung „Pensionsordnung des H Haftpflichtverband der Deutschen Industrie Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Bestimmungen für die Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung“ (gültig ab 1. Oktober 1993) richtete (im Folgenden PO 1993). Auszugsweise lautet diese wie folgt:

2

„§ 1 Anspruch auf Versorgung

1. Die Angestellten des H und die im Einzelfall von dem H bestimmten weiteren Arbeitnehmer (Mitarbeiter), die
 - a) das 30. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) 10 Jahre ununterbrochen im Dienste des H gestanden haben und
 - c) vor dem 01.01.1981 in die Dienste des H eingetreten sind,haben Anspruch auf Versorgung (Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung) nach Maßgabe folgender Bestimmungen.

...

§ 3 Voraussetzungen für den Anspruch auf Ruhegehalt und Invalidenversorgung

1. Ruhegehalt wird gezahlt, nachdem der Versorgungsberechtigte in den Ruhestand versetzt worden ist.
2. Es können verlangen, in den Ruhestand versetzt zu werden,
 - a) Versorgungsberechtigte, die das 65. Lebensjahr vollendet haben,

...

3. Die Versetzung in den Ruhestand (Abs. 2) ist auf den Ersten des Monats auszusprechen, der auf die Vollendung des 65. Lebensjahres (Abs. 2 a) folgt. ...
4. Versorgungsberechtigte, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, haben Anspruch auf ein vorgezogenes betriebliches Altersruhegeld. ...

§ 4 Höhe des Ruhegehaltes

1. Das Ruhegehalt ist nach dem Dienstalter (Abs. 2) abgestuft. Das Dienstalter beginnt mit dem Erwerb des Anspruchs auf Versorgung nach 10-jähriger Dienstzeit (§ 1) mit 30 % des versorgungsberechtigten Bezuges (Abs. 3) und steigt in den folgenden 10 Jahren mit jedem vollendeten Dienstjahr um 2 %, vom 21. Dienstjahr an mit jedem vollendeten Dienstjahr um 0,75 % bis 65 % dieses Bezuges.
2. Als Dienstjahre zählen die Jahre, während deren der Versorgungsberechtigte nach der Vollendung des 20. Lebensjahres ohne Unterbrechung in den Diensten des H steht.
3. Der versorgungsberechtigte Bezug ist 1/12 des letzten Jahresgehaltes - gerechnet zu 13 Monatsgehältern und ohne etwaige Überstundenzuschläge, Gratifikationen, Tantiemen, Zulagen, Prämien o. ä. - vor der Versetzung in den Ruhestand.

...

§ 8 Anrechnung von Schadenersatzansprüchen

Bei einer körperlichen Verletzung oder Tötung des Versorgungsberechtigten, seiner Ehefrau oder eines seiner Kinder werden Schadenersatzansprüche, die einem der Genannten wegen der körperlichen Verletzung oder der Tötung gegen Dritte oder gegen den H zustehen, auf die Versorgung (Ruhegehalt und Hinterbliebenenfürsorge) angerechnet. Das gilt nicht für Ansprüche auf Schmerzensgeld. Die Anrechnung findet auch insoweit statt, als die genannten Schadenersatzansprüche auf Sozialversicherungsträger übergehen.

§ 9 Anrechnung anderweitiger Versorgungsleistungen

1. Auf das Ruhegeld und die Hinterbliebenenversorgung werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles zu 50 %, der gesetzlichen Unfallversicherung ebenfalls zu 50 %, angerechnet. ... Soweit eine freiwillige Versicherung oder Höherversicherung von dem Angestellten getragen worden ist, werden die darauf entfallenden Beträge von der Anrechnung ausgenommen.

2. Bei Verträgen mit privaten oder öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen, die von dem Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, z. B. Befreiungsversicherungen, abgeschlossen wurden, und zu denen der H einen Beitrag in Höhe des entsprechenden Sozialversicherungsbeitrages leistet, wird diejenige Sozialversicherungsrente angerechnet, die sich ohne die Befreiung von der Versicherungspflicht aus der Beitragszahlung des H ab 01.01.1968 unter der Annahme einer erfüllten Wartezeit und gegebenenfalls unter Berücksichtigung einer Zurechnungszeit ergeben hätte. Dies gilt auch dann, wenn bei Eintritt des Versorgungsfalles aus dem privaten Versicherungsvertrag - z. B. bei Invalidität - keine Leistung fällig ist.

§ 10 Begrenzung der Versorgungsbezüge

1. Die Gesamtbezüge aus dem Ruhegehalt und aus Versicherungsverhältnissen sind in jedem Fall auf 65 % des versorgungsberechtigten Bezuges (§ 4 Abs. 3) beschränkt. Eine Erhöhung der Sozialversicherungsrenten nach dem Übertritt in den Ruhestand berührt das vom H gewährte Ruhegehalt nicht.
2. Versicherungsverhältnisse i. S. des Abs. 1 sind die Angestelltenrentenversicherung, die Arbeiterrentenversicherung, die Knappschaftsversicherung (jeweils unter Ausschluß etwaiger Minderungen durch die Durchführung eines Versorgungsausgleichs), die gesetzliche Unfallversicherung (zur Hälfte) oder eine an die Stelle dieser Sozialversicherungszweige tretende oder sie ergänzende Sozialversicherung, sowie bezuschußte Lebensversicherungsverträge, die aufgrund der Befreiungsvorschriften von der Pflichtversicherung abgeschlossen worden sind.
3. Die Gesamtbezüge (brutto ohne Abzug der Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner) nach Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 dürfen 85 % der Nettobezüge nicht übersteigen, die sich aus dem versorgungsberechtigten Bezug gemäß § 4 Abs. 3 ergeben. Ein etwaiger Versorgungsausgleich bleibt unberücksichtigt:

Bei der Ermittlung der Nettobezüge aus dem versorgungsberechtigten Bezug gemäß § 4 Abs. 3 werden folgende gesetzliche Abzüge (Arbeitnehmeranteile) im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles berücksichtigt:

...

4. Bei der Berechnung der Höhe des vorgezogenen Altersruhegeldes werden anrechnungsfähige Dienstjahre nur bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes berücksichtigt. Das entsprechend § 9 Abs. 1 und 2 und § 10 Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 ermittelte vorgezogene Ruhegehalt wird für jeden Monat des Bezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres, höchstens jedoch für 36 Monate, um 0,5 v. H. des Wertes auf Dauer gekürzt.

...

§ 14 Fälligkeit und Erlöschen des Anspruchs, Abtretungsverbot

1. Ruhegehalt, Witwengeld und Waisengeld werden monatlich im voraus gezahlt.“

Unter dem 14. Oktober 2010 schlossen die Arbeitsvertragsparteien eine Altersteilzeitvereinbarung. Gemäß § 2 dieser Vereinbarung wurde das Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juni 2011 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt und endete ohne Kündigung am 30. April 2017. Gemäß § 3 hatte der Kläger bis zum 15. Mai 2014 in seinem bisherigen zeitlichen Umfang seine Arbeitsleistung zu erbringen und wurde anschließend bis zum 30. April 2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Vereinbarung lautet auszugsweise:

3

„ALTERSTEILZEITVEREINBARUNG

Zwischen der H AG (im Folgenden ‚Arbeitgeber‘ genannt)

und

Herrn T S

(im Folgenden ‚Arbeitnehmer‘ genannt)

...

wird das bestehende Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des § 1 sowie im Übrigen auf der Grundlage des Altersteilzeitabkommens für die Versicherungswirtschaft (ATzA) in seiner jeweils geltenden Fassung wie folgt ergänzt/geändert:

...

§ 11

Schlussbestimmungen

Ergibt sich in Folge des vorzeitigen Rentenbezuges mit Vollendung des 63. Lebensjahres ein Rentenabschlag in der gesetzlichen Rentenversicherung, so erhält der Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich in Höhe von maximal 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente. Die Ausgleichszahlung beträgt pauschal 8.000,00 € brutto je 50,00 € hälftigen Rentenabschlages pro Monat. Abweichende hälftige monatliche Rentenabschläge werden anteilig berücksichtigt. Der Ausgleich erfolgt kapitalisiert als Einmalzahlung mit Beendigung der Altersteilzeit.

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des bisherigen Arbeitsvertrages weiter, soweit nicht in diesem Vertrag davon abgewichen wird, sowie die Bestimmungen des Altersteilzeitabkommens für die Versicherungswirtschaft (ATzA) in seiner jeweils geltenden Fassung.“

§ 2 Abs. 9 des Tarifvertrags „Altersteilzeitabkommen für das private Ver- 4
sicherungsgewerbe“ (ATzA) vom 22. Dezember 2005 lautet ua.:

„§ 2 Bedingungen der Altersteilzeit

...

(9) Angestellte, die dem Unternehmen mindestens 10 Jahre angehören und die vor dem 1.1.2023 das 57. Lebensjahr vollenden und mit dem Arbeitgeber eine bis zu sechsjährige Altersteilzeit vereinbaren, die mit dem 63. Lebensjahr endet und bei denen sich in Folge des vorzeitigen Rentenbezugs mit Vollendung des 63. Lebensjahres nachweislich ein Rentenabschlag in der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt, sind wirtschaftlich so zu stellen, als ob dieser Rentenabschlag nur die Hälfte betragen würde. Dabei darf der Aufwand des Arbeitgebers 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente nicht übersteigen. Über die Art und Weise dieses wirtschaftlichen Ausgleichs (z.B. durch Erhöhung einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung) entscheidet das jeweilige Versicherungsunternehmen.“

Nach seinem Ausscheiden zahlte die Beklagte an den Kläger eine als Einmalzahlung kapitalisierte Ausgleichszahlung iHv. 9.835,20 Euro brutto. In einem Schreiben vom 9. Mai 2017 teilte sie ihm hierzu mit: 5

„...“

Der Ausgleich der hälftigen Abschläge (max. 3,6 %) in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt gemäß Ihrer Altersteilzeitvereinbarung kapitalisiert als steuerpflichtige Einmalzahlung. Den Barwert der halben Rentenabschläge haben wir mit brutto 9.835,20 Euro ermittelt (vgl. Anlage). Dieser Betrag wird Ihnen als Abfindung zusammen mit den o.g. Pensionszahlungen zur Verfügung gestellt.

Diese Abfindung aus Anlass der Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente, gehört nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung.

...“

Seit dem 1. Mai 2017 bezieht der Kläger eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für langjährig Versicherte iHv. zunächst 1.543,55 Euro. Die Beklagte zahlt dem Kläger ebenfalls seit dem 1. Mai 2017 eine betriebliche Altersrente iHv. 640,47 Euro brutto. 6

Ausweislich der dem Schreiben vom 9. Mai 2017 beigefügten Berechnung der betrieblichen Altersversorgung behandelte die Beklagte die Einmalzahlung von 9.835,20 Euro als „Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung“ iSd. § 10 Abs. 3 iVm. Abs. 2 PO 1993 und erhöhte - unter Umrechnung der Abfindungsleistung in einen der Höhe nach unstreitigen Monatsbetrag - die anzurechnende gesetzliche Rente von 1.543,55 Euro um 61,47 Euro auf 1.605,02 Euro brutto. Wegen der um 32 Monate vorzeitigen Inanspruchnahme kürzte sie das betriebliche Ruhegehalt abschließend um 16 vH. 7

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, es fehle an einer Rechtsgrundlage für die Anrechnung der Abfindungsleistung auf seine Betriebsrente. Auch sei die Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gezahlt worden und habe als Anreiz gedient, vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis auszuscheiden. 8

Der Kläger hat sinngemäß - und soweit Gegenstand der Revision - beantragt, 9

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrentenleistungen iHv. 737,64 Euro brutto nebst Zinsen auf einen Teilbetrag von 61,47 Euro brutto ab dem 1. Juni 2017 und auf weitere Teilbeträge von 61,47 Euro brutto ab dem 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2017, 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai 2018 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ab dem Monat Mai 2018 über eine gewährte Betriebsrente von 640,47 Euro brutto monatlich hinaus weitere 61,47 Euro brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ohne Anrechnung der Ausgleichszahlung aus der Altersteilzeitvereinbarung würden die klägerischen Nachteile überkompensiert, weil diese Zahlung bereits die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleiche. Die PO 1993 müsse daher dahingehend ausgelegt werden, dass die Abfindung als höherer Rentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werde. Hilfsweise hat sie Erstattung der geleisteten Ausgleichszahlung verlangt, mit der sie die Aufrechnung erklärt hat. 10

Das Arbeitsgericht hat der Klage wegen nicht zulässiger Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung teilweise, nämlich iHv. 737,64 Euro brutto - nebst Zinsen auf monatliche Teilbeträge -, sowie bezüglich der begehrten künftigen Leistungen iHv. weiteren 61,47 Euro brutto monatlich stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen beider Parteien zurückgewiesen und die Revision ausschließlich für die Beklagte zugelassen. Diese verfolgt mit der Revision ihr Begehren, die Klage vollständig abzuweisen, weiter. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. 11

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat überwiegend keinen Erfolg, weil die Klage - soweit noch Gegenstand der Revision - zulässig und überwiegend begründet ist. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die streitgegenständliche Ausgleichszahlung nicht auf das betriebliche Ruhegeld angerechnet werden darf und die Aufrechnung der Beklagten nicht durchgreift. 12

I. Die Klage ist zulässig. 13

1. Dies gilt zunächst für den auf künftige Rentenzahlungen gerichteten Klageantrag zu 2. Dieser hat die Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO zum Gegenstand. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (*BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 65/19 - Rn. 12 mwN*). 14

2. Der Klageantrag zu 1. ist als Leistungsantrag unproblematisch und auch im Hinblick auf die beantragten, aber nicht konkretisierten Zinsen nach entsprechender Auslegung zulässig. 15

a) Zwar muss die Klageschrift nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klagepartei muss eindeutig festlegen, welche Entscheidung sie begehrt. Dazu hat sie den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 Abs. 1 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 Abs. 1 ZPO). Sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung muss zuverlässig feststellbar sein, worüber das Gericht entschieden hat (*BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 18*, 16

BAGE 149, 169). Diese Anforderung ist auch erfüllt, wenn der Antrag durch Auslegung, insbesondere unter Heranziehung der Klageschrift und des sonstigen Vorbringens der klagenden Partei, hinreichend bestimmt ist (*vgl. BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 88/14 - Rn. 44, BAGE 152, 1; 13. Juni 2006 - 9 AZR 229/05 - Rn. 14, BAGE 118, 252*).

Das Bestimmtheitsgebot gilt ausweislich der Regelung des § 308 Abs. 1 Satz 2 ZPO auch für Nebenforderungen. Werden Zinsen eingeklagt, so ist neben dem Beginn der Zinspflicht zwingend die Höhe des beantragten Zinssatzes anzugeben (*Zöller/Greger ZPO 33. Aufl. § 253 Rn. 16a; BeckOK ZPO/Bacher Stand 1. März 2021 ZPO § 253 Rn. 67*). 17

b) Diese Vorgaben sind auch in Bezug auf den Zinsantrag nach einer Auslegung - im wohlverstandenen Interesse des Klägers (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11*) - erfüllt. Im Antrag hat der Kläger „Zinsen“ zwar mit einem Datum, aber ohne Benennung eines konkreten Zinssatzes geltend gemacht. Dieser lässt sich aber im Wege der Auslegung des Antrags ermitteln. Werden keine spezifischen Zinsen aufgrund eines besonderen Sachverhalts begehrt, sondern - wie vorliegend - lediglich in Verbindung mit dem jeweiligen Fälligkeitsdatum, ist regelmäßig anzunehmen, dass die gesetzlichen Verzugszinsen iSv. § 288 Abs. 1 BGB begehrt werden. Diese Annahme wird vorliegend durch den Klageantrag des Klägers im Berufungsverfahren bestätigt. Hier hat der Kläger ausdrücklich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz beantragt. Dieser Antrag betrifft zwar nicht den noch streitgegenständlichen Anspruch des Revisionsverfahrens, verdeutlicht aber auch für die Beklagte, dass es dem Kläger um die Zahlung der gesetzlichen Verzugszinsen geht. 18

II. Die Klage ist - soweit noch streitgegenständlich - überwiegend begründet. Die streitgegenständliche Ausgleichszahlung darf nicht auf das betriebliche Ruhegehalt angerechnet werden. Allerdings beträgt die monatlich von der Beklagten zusätzlich zu zahlende Differenz nur 51,64 Euro brutto, nicht jedoch - wie 19

das Berufungsgericht angenommen hat - 61,47 Euro. Die von der Beklagten erklärte Aufrechnung ist unzulässig und führt nicht zum Erlöschen des Anspruchs des Klägers.

1. Die als Abfindung von der Beklagten an den Kläger geleistete Ausgleichszahlung darf bei der Bemessung des Ruhegehalts nicht zulasten des Klägers berücksichtigt werden. 20

a) Die Anrechnung anderweitiger Versorgungsleistungen auf betriebliches Ruhegehalt bedarf einer besonderen Rechtsgrundlage, da nicht vereinbarte Anrechnungen mit der Vertragserfüllungspflicht des Arbeitgebers unvereinbar und daher unwirksam sind (*BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 437/18 - Rn. 86; 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - zu 3 der Gründe*). Insbesondere statuiert § 5 Abs. 2 BetrAVG kein gesetzliches Anrechnungsrecht, sondern setzt eine solche Rechtsgrundlage voraus (*vgl. BAG 10. August 1982 - 3 AZR 334/79 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 40, 30*). 21

Anrechnungen anderweitiger Bezüge auf eine Betriebsrente sind nur insoweit möglich, als die maßgeblichen Bestimmungen die Anrechnungs- bzw. Berücksichtigungstatbestände, aufgrund derer im Rahmen einer Limitierungsklausel anderweitige Einkünfte berücksichtigt werden, für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig beschreiben (*für eine tarifvertragliche Regelung vgl. BAG 26. März 1996 - 3 AZR 1023/94 - zu I 2 der Gründe; für eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung: vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 80/08 - Rn. 20 sowie 18. Mai 2010 - 3 AZR 97/08 - Rn. 16, BAGE 134, 254; für eine vertragliche Regelung vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 3 AZR 453/17 - Rn. 31, BAGE 164, 294*). Ausreichend ist es, wenn eine Auslegung zu einer erkennbaren und eindeutigen Regelung führt (*vgl. BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 97/08 - aaO*). Das schließt auch allgemeine, aber umfassende Formulierungen nicht aus. Nur so kann der Arbeitgeber rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen angemessen Rechnung tragen. Auch differenzierte Formulierungen können zu Auslegungsproblemen führen (*BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 97/08 - Rn. 16, aaO*). 22

- b) Nach diesen Grundsätzen kann vorliegend keine Anrechnung der an den Kläger als Abfindung geleisteten Ausgleichszahlung erfolgen. 23
- aa) Die Parteien haben keine einzelvertragliche Anrechnungsbefugnis vereinbart. Eine solche ergibt sich auch nicht aus der Altersteilzeitvereinbarung vom 14. Oktober 2010 iVm. dem ATzA. Zur Frage der Anrechnung treffen diese Vereinbarungen keinerlei Regelung. 24
- bb) Eine Anrechnungsbefugnis ergibt sich auch nicht aus der PO 1993 und zwar weder aus §§ 8, 9 PO 1993 noch aus § 10 Abs. 3 iVm. § 10 Abs. 1 und Abs. 2 PO 1993. 25
- (1) Ausdrückliche Anrechnungstatbestände finden sich in §§ 8, 9 PO 1993. Hiernach können unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatzansprüche (§ 8 Satz 1 PO 1993) und Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherungsträger zu 50 vH sowie unter bestimmten Voraussetzungen fiktive Sozialversicherungsrenten (§ 9 Abs. 1 und Abs. 2 PO 1993) auf das Ruhegeld angerechnet werden. Einmalzahlungen, die als Abfindung zum Ausgleich von Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung und einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geleistet werden, fallen nicht unter diese Anrechnungstatbestände. Darüber besteht auch kein Streit der Parteien. 26
- (2) Eine Befugnis, die Ausgleichszahlung auf das Ruhegehalt des Klägers anzurechnen bzw. dieses bei der Berechnung der Höhe seines Ruhegeldes zu berücksichtigen, folgt auch nicht - entgegen der Ansicht der Beklagten - aus § 10 Abs. 3 iVm. § 10 Abs. 1 und Abs. 2 PO 1993. Es fehlt an einer ausreichend erkennbaren und eindeutig beschriebenen Anrechnungsbefugnis. Das ergibt ihre Auslegung. 27
- (a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze 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 28

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. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. nur BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 17; 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 54*).

Das Erfordernis, dass Anrechnungen auf eine Betriebsrente bzw. eine Berücksichtigung anderer Bezüge bei der Berechnung der Betriebsrente für den Versorgungsberechtigten hinreichend erkennbar und eindeutig beschrieben sein müssen, ist bei der Auslegung von Versorgungsregelungen besonders zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, in welcher Höhe er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erwarten hat, um gegebenenfalls Versorgungslücken schließen zu können. 29

(b) Hieran fehlt es vorliegend, soweit es um die Anrechnung bzw. Berücksichtigung von Einmalzahlungen geht, die im Zusammenhang mit einer Altersteilzeitvereinbarung zum Ausgleich von Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Die PO 1993 enthält insoweit keine für den Arbeitnehmer ausreichend erkennbare und eindeutig beschriebene Anrechnungs- bzw. Berechnungsregelung, auch nicht nach einer Auslegung der maßgeblichen Bestimmungen. 30

(aa) § 10 PO 1993 regelt Höchstgrenzen für die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die die Beklagte ihren Arbeitnehmern gewährt. Das nach § 4 Abs. 1 PO 1993 iVm. §§ 8, 9 PO 1993 zu gewährende Ruhegehalt wird limitiert. 31

§ 10 Abs. 1 PO 1993 beinhaltet eine Höchstgrenze iSe. Bruttogesamtversorgungsobergrenze. Die Gesamtbruttobezüge aus Ruhegehalt und „Versicherungsverhältnissen“ dürfen 65 vH des versorgungsberechtigten Bezugs (§ 4 32

Abs. 3 PO 1993) nicht übersteigen. Hiernach werden also bestimmte anderweitige Bezüge bei der Berechnung der maximalen Höhe des Ruhegehalts berücksichtigt. § 10 Abs. 2 PO 1993 listet auf, welche Versicherungsverhältnisse, aus denen sich Leistungen an den Versorgungsberechtigten ergeben, insoweit berücksichtigungsfähig sind: die Angestelltenversicherung, die Arbeiterrentenversicherung, die Knappschaftsversicherung - seit dem 1. Oktober 2005 als einheitliche gesetzliche Rentenversicherung geregelt (vgl. *Gesetz zur Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung (RVOrgG) vom 9. Dezember 2004, BGBl. I S. 3242*) -, die gesetzliche Unfallversicherung (zur Hälfte) oder eine an die Stelle dieser Sozialversicherungszweige tretende oder sie ergänzende Sozialversicherung sowie bezuschusste Lebensversicherungsverträge, die aufgrund der Befreiungsvorschriften von der Pflichtversicherung abgeschlossen worden sind.

§ 10 Abs. 3 Satz 1 PO 1993 regelt eine Höchstgrenze iSe. Nettogesamtversorgungsobergrenze als weitere Limitierung des Ruhegehalts. Hiernach dürfen die Gesamtbezüge nach § 10 Abs. 1 iVm. Abs. 2 PO 1993 - also Ruhegehalt und Bezüge aus „Versicherungsverhältnissen“ iSv. § 10 Abs. 2 PO 1993 - 85 vH der Nettobezüge nicht übersteigen, die sich aus dem versorgungsberechtigten Bezug (§ 4 Abs. 3 PO 1993) ergeben. § 10 Abs. 3 Satz 3 PO 1993 bestimmt, welche gesetzlichen Abzüge (Arbeitnehmeranteile) bei der Ermittlung der Nettobezüge aus dem versorgungsberechtigten Bezug berücksichtigt werden. 33

Übersteigen also die Gesamtbezüge (Ruhegehalt und Bezüge aus Versicherungsverhältnissen) die Brutto- oder die Nettogesamtversorgungsobergrenze, ist das Ruhegehalt entsprechend - bei dessen Erstberechnung - durch Kürzung der erworbenen Ruhegehaltsanwartschaft zu beschränken. 34

(bb) Einmalzahlungen wie die an den Kläger als Abfindung geleistete Ausgleichszahlung fallen - so auch zu Recht das Landesarbeitsgericht - nicht unter die berücksichtigungsfähigen Gesamtbezüge iSv. § 10 Abs. 1 PO 1993, auch nicht unter den Begriff der Bezüge aus „Versicherungsverhältnissen“ nach § 10 Abs. 2 PO 1993. 35

(aaa) Die Ausgleichszahlung fällt nicht unter die Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder aus einem bezuschussten Lebensversicherungsvertrag. 36

(bbb) Ebenso wenig stellt sie eine Leistung aus einer „an die Stelle dieser Sozialversicherungszweige tretende oder sie ergänzende Sozialversicherung“ - also der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung - dar. 37

(aaaa) Hiergegen spricht bereits der Wortlaut von § 10 Abs. 2 PO 1993. Auch wenn die Ausgleichszahlung Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen vorzeitigen Rentenbezugs - pauschaliert - ausgleichen soll, stellt die Einmalzahlung an den Kläger begrifflich keine Leistung der Sozialversicherung dar. Nach § 4 Abs. 2 SGB I zählt zur Sozialversicherung die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Unfall- und Rentenversicherung (einschließlich der Alterssicherung der Landwirte). Auch der Wortlaut der Variante „eine an die Stelle dieser Sozialversicherungszweige tretende oder sie ergänzende Sozialversicherung“ spricht nicht für einen Einbezug der Ausgleichszahlung. Diese ist keine Versicherungsleistung und erst recht keine - gesetzliche - Sozialversicherungsleistung. Schließlich fällt die Ausgleichszahlung vom Wortlaut her auch nicht unter die Alternative eines bezuschussten Lebensversicherungsvertrags. 38

(bbbb) Auch aus der Systematik der PO 1993 folgt nichts für den Einbezug der Ausgleichszahlung in die Berechnung des Ruhegehalts bzw. für eine Anrechnung derselben auf das Ruhegehalt des Klägers. Die Berücksichtigung von Einmalzahlungen des Arbeitgebers - gegebenenfalls nach deren Umrechnung in monatliche Beträge - ist an keiner Stelle in der PO 1993 geregelt. Gleiches gilt für Zahlungen, die vom Arbeitgeber unmittelbar an den Arbeitnehmer bzw. Versorgungsempfänger geleistet werden. 39

In § 9 Abs. 2 PO 1993 ist zwar die Anrechnung fiktiver Rentenleistungen vorgesehen, nämlich die Anrechnung einer fiktiven Sozialversicherungsrente im Fall von Verträgen mit privaten oder öffentlich-rechtlichen Versicherungsunternehmen (sog. Befreiungsversicherung). Allerdings handelt es sich auch hierbei nicht um aus einer Einmalzahlung errechnete fiktive Beträge oder um Leistungen, 40

die zuvor als Einmalzahlung unmittelbar an den Arbeitnehmer geleistet wurden. Zudem stellt die Regelung in § 9 Abs. 2 PO 1993 eine Ausnahmebestimmung dar, die letztlich bewirkt, dass Arbeitnehmer, die sich von der gesetzlichen Rentenversicherung haben befreien lassen, mit pflichtversicherten Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Eine entsprechende Regelung für einmalige Ausgleichszahlungen gibt es nicht. Das Gesamtversorgungssystem der PO 1993 sieht vielmehr keinerlei Regelung vor, ob und wie den Abschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung im Fall eines vorzeitigen Rentenbezugs zu begegnen ist. Dh. die PO 1993 trägt das Risiko in sich, dass der Arbeitgeber solche Versorgungslücken im Rahmen der Gesamtversorgung zu tragen hat. Insoweit gab es - worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat - keine Notwendigkeit für die Ausgleichszahlung. Das spricht dafür, dass sie finanziell betrachtet beim Kläger verbleiben sollte und insoweit doch einen Anreiz darstellte, die Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen.

(cccc) Auch, wenn man davon ausginge, Sinn und Zweck einer Gesamtversorgung ließen es geboten erscheinen, eine Ausgleichszahlung wie die vorliegende anzurechnen bzw. bei der Berechnung des Ruhegehalts zu berücksichtigen, ergibt sich hieraus nichts anderes. Allein ein solcher Zweck vermag die Anrechnung bzw. Berücksichtigung solcher Zahlungen nicht zu rechtfertigen. Denn erforderlich ist - wie ausgeführt - eine hinreichend konkrete und erkennbare Rechtsgrundlage hierfür.

41

Dabei ist auch zu beachten, dass bei der Berücksichtigung der in § 10 Abs. 2 PO 1993 ausdrücklich genannten Leistungen diese monatlich jeweils so lange fließen, wie der Versorgungsberechtigte eine gesetzliche Rente und ein Ruhegehalt bezieht, dh. nach Eintritt in den Ruhestand lebenslang. Die umgerechnete Einmalzahlung ist hingegen irgendwann verbraucht, dh. das Langlebkeitsrisiko trägt - im Gegensatz zu monatlich laufenden Leistungen - der Versorgungsberechtigte. Ebenso trägt er das Risiko eines Gläubigerzugriffs auf den Einmalbetrag, einer Veränderung des Pfändungsschutzes sowie das Risiko einer höheren Steuerlast (vgl. BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 79 f., BAGE 141, 259). Eine Kapitalzahlung ist zudem in der Regel nicht geeignet, zum Zeitpunkt

42

ihrer Auszahlung einen rechnerisch gleichwertigen Versorgungsanspruch anderweitig zu beschaffen (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 26, BAGE 133, 158). Laufende Rentenleistungen haben demnach eine besondere Wertigkeit für den Arbeitnehmer. Grundsätzlich sollen dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall monatlich zu gewährende Rentenleistungen zur Verfügung stehen, damit sie auch für den Versorgungszweck verwendet werden. Außerdem profitiert der Versorgungsberechtigte nur bei laufenden Rentenleistungen von der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG (BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 74 und 77, aaO). Trotz dieser doch erheblichen Unterschiede zwischen monatlich laufenden, im Rahmen von § 10 Abs. 1 PO 1993 zu berücksichtigenden Bezügen und einer Einmalzahlung, hat § 10 Abs. 1, Abs. 2 PO 1993 nicht klar und unmissverständlich vorgeschrieben, dass auch die Ausgleichszahlung angerechnet werden soll. Das wäre aber vor diesem Hintergrund erst recht erforderlich gewesen.

(dddd) Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Ausgleichszahlung für einen Zeitraum geleistet wird, auf den sich das Ruhegehalt nicht bezieht - nämlich den Zeitraum des vorzeitigen Ruhestands nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Regelaltersgrenze. Für diesen Zeitraum ist eine Zahlung geleistet worden mit der Zielrichtung, die Verluste in der gesetzlichen Rente - teilweise - auszugleichen (zu diesem Zweck vgl. auch BAG 25. August 2020 - 9 AZR 266/19 - Rn. 33). Erfolgte im Nachgang eine Anrechnung der Ausgleichszahlung auf das für den Zeitraum vorher verdiente betriebliche Ruhegehalt, so würde dieser bezweckte Erfolg - jedenfalls zum Teil - verhindert. Denn der Kläger muss aufgrund der versicherungsmathematischen Abschläge - vorliegend rechtskräftig zu seinen Lasten ausgeurteilt - wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme des Ruhegehalts zusätzlich zu der geringeren gesetzlichen Rente auch bei der betrieblichen Altersversorgung Abschläge hinnehmen, die keine Berücksichtigung bei der Ausgleichszahlung gefunden haben.

43

2. Eine ergänzende Auslegung der PO 1993 scheidet aus. Selbst wenn man annehmen wollte, dass in Bezug auf die Berücksichtigungsfähigkeit von als Abfindung geleisteten Ausgleichszahlungen § 10 PO 1993 bei der Berechnung des Ruhegehalts eine planwidrige Regelungslücke aufweist, käme eine ergänzende Auslegung der PO 1993 nicht in Betracht. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen sind nicht gegeben. 44
- a) Betriebsvereinbarungen sind einer ergänzenden Auslegung nur dann zugänglich, wenn entweder nach zwingendem höherrangigem Recht nur eine Regelung zur Lückenschließung in Betracht kommt oder wenn bei mehreren Regelungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche Regelung die Betriebspartner getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 198/18 - Rn. 57; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 67 mwN*). 45
- b) Danach ist eine ergänzende Auslegung der PO 1993 nicht möglich. Denn es lässt sich nicht mit der gebotenen Sicherheit feststellen, welche Regelung die Betriebsparteien getroffen hätten, wenn sie die Lücke bedacht hätten. Neben einer Regelung, die keine Anrechnung solcher oder sonstiger Einmalzahlungen vorsieht, hätten die Betriebsparteien beispielsweise die Anrechnung nur bis zu dem Zeitpunkt vorsehen können, zu dem der in fiktive monatliche Leistungen umgerechnete Einmalbetrag „aufgebraucht“ ist, oder aber auch eine Regelung dahingehend, dass der Arbeitgeber nicht an den Arbeitnehmer leistet, sondern den Ausgleichsbetrag in die gesetzliche Rentenversicherung zugunsten des Arbeitnehmers zahlt (*vgl. § 187a SGB VI*). 46
3. Der Höhe nach ist der Antrag zu 1. allerdings nur iHv. 619,68 Euro brutto begründet. Die Beklagte hat über monatlich 640,47 Euro brutto hinaus nur weitere 51,64 Euro brutto an den Kläger zu zahlen (Antrag zu 2.). Das führt teilweise zur Begründetheit der Revision der Beklagten. 47

Ausgehend von dem versorgungsfähigen Bezug des Klägers iHv. 3.881,23 Euro brutto beträgt die Nettogesamtversorgungsobergrenze (vgl. § 10 Abs. 3 Satz 3 PO 1993) 2.367,49 Euro brutto. Das ist auch unstrittig. Unter Anrechnung der gesetzlichen Rente des Klägers (vgl. § 10 Abs. 3 iVm. Abs. 1 und Abs. 2 PO 1993 - im Fall des Klägers 1.543,55 Euro) und unter Berücksichtigung des versicherungsmathematischen Abschlags wegen vorgezogener Inanspruchnahme des Ruhegehalts (vgl. § 10 Abs. 4 PO 1993 - im Fall des Klägers 16 vH des errechneten Ruhegeldes, dh. 16 vH von 823,94 Euro = 131,83 Euro) ergibt sich ein monatlich zu zahlendes Ruhegehalt iHv. 692,11 Euro brutto. Daraus folgt eine monatliche Differenz zum gewährten Ruhegehalt iHv. 51,64 Euro brutto und für die Monate Mai 2017 bis April 2018 eine ausstehende Differenz iHv. 619,68 Euro brutto (12 x 51,64 Euro). Das Berufungsgericht hat hingegen den versicherungsmathematischen Abschlag nicht beachtet. 48

4. Die rückständigen Beträge sind nach § 286 Abs. 2, § 288 Abs. 1 BGB zu verzinsen. Das ist berichtend in den Tenor aufzunehmen. 49

a) Das Arbeitsgericht hat die Beklagte im Tenor unter Ziff. 1 verurteilt, „an den Kläger 737,64 Euro brutto nebst Zinsen auf einen Teilbetrag in Höhe von 61,47 Euro ab dem 01.06.2017 und auf weitere Teilbeträge von 41,47 Euro brutto ab dem 01.07., 01.08., 01.09., 01.10., 01.11., 01.12.2017, 01.01., 01.02., 01.03., 01.04. und 01.05.2018 zu zahlen“. In Bezug auf die Zinsen ist ein offensichtliches Versehen des Arbeitsgerichts bei der Tenorabfassung gegeben. Ausgehend von dem richtigen Verständnis des klägerischen Antrags zu 1. ist anzunehmen, dass das Arbeitsgericht die gesetzlichen Verzugszinsen zusprechen wollte und den Tenor lediglich versehentlich falsch gefasst hat. Den Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils ist nicht zu entnehmen, dass dem Zinsantrag nicht iSd. klägerischen Begehrens entsprochen werden sollte. Zudem ist davon auszugehen, dass das Arbeitsgericht dem richtigen Antragsverständnis entsprechend die Zinsen auf den vom Kläger berechneten und auch von ihm selbst bei der Errechnung der Hauptforderung zugrunde gelegten monatlichen Betrag von 61,47 Euro auch ab Juli 2017 zusprechen wollte. 50

b) Eine dahingehende Berichtigung des Tenors des arbeitsgerichtlichen Urteils ist daher nach § 319 Abs. 1 ZPO durch den Senat als dem mit der Sache befassten Rechtsmittelgericht von Amts wegen aufgrund des offensichtlichen Fehlers geboten (*vgl. zur Berichtigung durch das Rechtsmittelgericht BAG 8. Dezember 2020 - 3 AZR 64/19 - Rn. 51 mwN*). Insoweit ist das Urteil des Arbeitsgerichts in Ziff. 1 dahin zu berichtigen, dass Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz (*vgl. § 288 Abs. 1 BGB*) - ab den von ihm zugrunde gelegten Zeitpunkten - auf 61,47 Euro monatlich zu zahlen sind. 51

c) Zuzusprechen sind die Zinsen allerdings nur auf den tatsächlich geschuldeten monatlichen Betrag von 51,64 Euro brutto. Unschädlich ist dabei, dass das Arbeitsgericht ab dem 1. Juli 2017 Zinsen nur auf 41,47 Euro tenoriert hat. Eine Rechtskraft ist insoweit wegen der offensichtlichen Unrichtigkeit des arbeitsgerichtlichen Tenors nicht eingetreten. 52

5. Die Aufrechnung der Beklagten gegen die Ansprüche des Klägers greift nicht durch, da sie wegen Verstoßes gegen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB unzulässig und damit unwirksam ist. Sie hat die klägerischen Ansprüche nicht gemäß § 389 BGB teilweise zum Erlöschen gebracht. Auch das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen. 53

a) § 394 Satz 1 BGB schließt eine Aufrechnung gegen eine Forderung aus, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist. Demnach kann stets nur gegen den pfändbaren Nettobetrag des Arbeitseinkommens, der sich gemäß § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO bestimmt, aufgerechnet werden. Eine Aufrechnung gegen einen Bruttoentgeltanspruch verstößt gegen § 394 BGB (*BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 15/20 - Rn. 52 f.*). 54

Die Aufrechnung scheidet demgemäß vorliegend daran, dass der Nettobetrag des monatlichen klägerischen Einkommens nicht bekannt und der pfändbare Betrag dieser Einkünfte nicht zu ermitteln ist. Weder hat die Beklagte die Höhe der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Abzüge vorgetragen noch sind sie anderweitig ersichtlich. Das steht der Aufrechnung entgegen. Insoweit kann offenbleiben, ob bei Lohnforderungen überhaupt eine Aufrechnung „brutto 55

gegen brutto“ zulässig ist (vgl. *ErfK/Preis* 21. Aufl. BGB § 611a Rn. 450; *Schaub ArbR-HdB/Linck* 18. Aufl. § 73 Rn. 9; *Küttner/Griese Personalbuch* 2021 28. Aufl. *Aufrechnung* Rn. 5). Denn auch in diesem Fall muss - was vorliegend nicht der Fall ist - erkennbar sein, dass dem Arbeitnehmer nach der Aufrechnung noch der pfändungsfreie Nettobetrag verbleibt (vgl. *Schaub ArbR-HdB/Linck aaO*).

b) Da die Beklagte es auch in ihrer Revisionsbegründung versäumt hat, den Nettobetrag des klägerischen Einkommens zu benennen, kann sie mit ihrer Rüge, das Landesarbeitsgericht habe sie auf die Notwendigkeit weiteren Vortrags zu den Pfändungsfreigrenzen hinweisen müssen, nicht durchdringen. Die entsprechende Verfahrensrüge ist unzulässig. 56

aa) Wer eine Verletzung der gerichtlichen Hinweispflicht gemäß § 139 ZPO geltend machen will, muss in der Revisionsbegründung vortragen, welchen konkreten Hinweis das Berufungsgericht hätte erteilen müssen, sowie welchen entscheidungserheblichen Vortrag er daraufhin getätigt hätte (*BAG* 26. Juni 2008 - 6 AZN 1026/07 - Rn. 6). Nur so kann das Revisionsgericht feststellen, ob die gerügte Verletzung möglicherweise für das Urteil kausal war (vgl. *BAG* 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 e aa der Gründe, *BAGE* 109, 145). 57

bb) Diesen Anforderungen genügt die vorliegende Revisionsbegründung nicht. Die Beklagte hat auch in der Revision den Nettobetrag der klägerischen Ruhegehaltsforderung nicht benannt, sondern sich auf die Behauptung beschränkt, angesichts eines von ihr errechneten Bruttogesamtbetrags von 2.184,02 Euro monatlich und einer eventuellen Unterhaltspflicht des Klägers für seine Ehefrau könne nicht der geringste Zweifel daran bestehen, dass auf der Grundlage der verbindlichen Pfändungstabelle gemäß § 850c Abs. 2a ZPO der monatliche Betrag von 61,47 Euro - tatsächlich 51,64 Euro - pfändbar wäre. Diese bloße Behauptung ermöglicht keine gerichtliche Nachprüfung. Auch der Berechnung vom 9. Mai 2017, auf welche die Beklagte sich bezieht, ist kein Nettobetrag zu entnehmen. 58

Einer Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Aufklärung bedarf es daher nicht. 59

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 60

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

Xaver Aschenbrenner

Kemper

BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 349/20
4 Sa 71/19 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. Juli 2021 beschlossen:

Der Tenor des Urteils des Senats vom 13. Juli 2021 - 3 AZR 349/20 - wird wegen aus den Entscheidungsgründen des Urteils ersichtlicher offensichtlicher Unrichtigkeit gemäß § 319 Abs. 1 ZPO dahingehend berichtigt, dass Ziffer 1 richtig lautet:

„Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 619,68 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf jeweils 51,64 Euro ab dem 1. Juni 2017, 1. Juli 2017, 1. August 2017, 1. September 2017, 1. Oktober 2017, 1. November 2017, 1. Dezember 2017,

1. Januar 2018, 1. Februar 2018, 1. März 2018, 1. April 2018 und 1. Mai 2018 zu zahlen.“

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff