

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 28. April 2026  
- 5 AZR 79/25 -  
ECLI:DE:BAG:2026:280426.U.5AZR79.25.0

I. Arbeitsgericht Mannheim  
- Kammern Heidelberg -

Urteil vom 22. Mai 2024  
- 10 Ca 263/23 -

II. Landesarbeitsgericht  
Baden-Württemberg  
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 26. Februar 2025  
- 19 Sa 34/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Berücksichtigung von Bonuszahlungen bei der Berechnung eines Alterssicherungsbetrags nach § 6 des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. Juni 2005 (MTV ERA)

# BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 79/25

19 Sa 34/24

Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

28. April 2026

## URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 2026 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann als Vorsitzenden, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach, den Richter am Bundesarbeitsgericht Neumann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rahmstorf und Abel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 26. Februar 2025 - 19 Sa 34/24 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe eines tariflichen Alterssicherungsbetrags. 1

Der im April 1967 geborene Kläger ist - unter Berücksichtigung anrechnungsfähiger Vorbeschäftigungszeit - seit September 1984 bei der Beklagten in deren Betrieb in N im Service beschäftigt. Er ist Mitglied der IG Metall. Die Beklagte, die Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. ist, hat den Entgeltrahmen-Tarifvertrag für das Land Baden-Württemberg vom 16. September 2003 (ERA-TV) im Betrieb eingeführt. 2

Der ERA-TV regelt für „alle Beschäftigte[n]“ (vgl. § 1.1.3 ERA-TV) die Grundstruktur des tariflichen Entgelts. Von seinem persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind - soweit dies Arbeitnehmer betrifft - lediglich Prokuristen und leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG (§ 1.1.3.1 ERA-TV). Nach § 2 ERA-TV setzt sich das Entgelt aus Grund- und Leistungsentgelt sowie einer nach Maßgabe von Anlage 2 zum ERA-TV ggf. zu zahlenden Belastungszulage zusammen. Mit dem spätestens nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit zusätzlich zum Grundentgelt zu zahlenden Leistungsentgelt soll ein über der tariflichen Bezugsbasis liegendes Leistungsergebnis abgegolten werden (§ 14.1 und § 14.2 Abs. 1 ERA-TV). Zur Ermittlung des Leistungsergebnisses sieht der ERA-TV verschiedene Methoden - ua. den Abschluss von Zielvereinbarungen - vor (§ 15.2 ERA-TV). Nach § 17.5 Abs. 2 ERA-TV müssen die sog. Leistungsmerkmale, die Grundlage für die Leistungsermittlung sein können, in ursächlichem Zusammen- 3

hang mit der Arbeitsaufgabe stehen und dürfen nach der Anlage 3 zum ERA-TV nicht auf den Unternehmenserfolg bezogen sein. Das Leistungsentgelt wird nach § 19.1 ERA-TV monatlich auf Grundlage der letzten Feststellung des Leistungsergebnisses ausgewiesen. Übersteigt der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Leistungsergebnisses einen Monat, kann nach § 19.2 ERA-TV bei der Methode „Kennzahlenvergleich“ eine Abschlagsregelung vereinbart werden; im Fall der Zahlung eines Leistungsentgelts auf Grundlage einer Zielvereinbarung „wird auf Antrag einer Betriebspartei eine Abschlagsregelung vereinbart, die das individuelle Leistungsentgelt monatlich ausweist“.

Der für Betriebe, die den ERA-TV eingeführt haben, geltende „Manteltarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden“ vom 14. Juni 2005 (MTV ERA) enthält ua. folgende Regelung:

4

## **„§ 6**

### **Alterssicherung**

- 6.1 Beschäftigte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens ein Jahr angehören, haben Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf das Tarifentgelt, sondern auf das Effektiventgelt und wird wie folgt verwirklicht:

- 6.1.1 Der Alterssicherungsbetrag, der nach §§ 6.3 und 6.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.
- 6.1.2 Der laufende Verdienst innerhalb des nach § 6.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.
- 6.1.3 Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrages zu bezahlen.
- 6.2 Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Erfüllt der Beschäftigte an seinem 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von einem Jahr nicht, so beginnt die Verdienstsicherung

- am Ersten des Monats, in welchem er diese Voraussetzung erfüllt.
- 6.3 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrages
- Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:
- 6.3.1 aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung;
- 6.3.2 aus den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen;
- 6.3.3 der Belastungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung;
- 6.3.4 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung;
- 6.3.5 aus den in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonn-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen gemäß § 8 BMTV, sofern die in § 6.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.
- 6.3.6 Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich nach der Formel:
- $6.3.1 + 6.3.2 + \text{ggf. } 6.3.3 + \text{ggf. } 6.3.4 + \text{ggf. } 6.3.5$
- ...
- 6.5 Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind:
- Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.
- ...
- 6.9 Durchführung der Verdienstsicherung
- Der Verdienstaussgleich gemäß § 6.1 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der Durchschnittsverdienst aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen.

In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraumes können nur die Entgeltbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind.

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats drei Monate nicht übersteigen. ...

Wird mit Zustimmung des Betriebsrats ein längerer als einmonatiger Vergleichszeitraum festgelegt, so ist sicherzustellen, dass im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, dass im Vergleichszeitraum, jeweils im Durchschnitt, der Alterssicherungsbetrag erreicht wird. Ausgleichszahlungen zum Zwecke der Verdienstsicherung sind in den laufenden Verdienst des Vergleichszeitraumes einzubeziehen.“

Die Beklagte zahlt dem Kläger neben seinem monatlichen Grundgehalt - das sich ab April 2021 auf 6.951,70 Euro brutto beläuft - jährlich einen Bonus nach einem Incentive Compensation Plan ihrer Konzernmutter (ICP-Bonus). Die Höhe des ICP-Bonus hängt vom Erreichen persönlicher und unternehmensbezogener Ziele ab. Der Bonus betrug bei 100-prozentiger Zielerreichung zunächst acht Prozent des Jahresgehalts und erhöhte sich ab April 2010 auf zwölf Prozent des Jahresgehalts. Der hiernach jeweils im März des Folgejahres an den Kläger ausgezahlte ICP-Bonus belief sich für das Jahr 2018 auf 12.653,00 Euro brutto, für das Jahr 2019 auf 11.662,00 Euro brutto, für das Jahr 2020 auf 11.769,00 Euro brutto und für das Jahr 2021 auf 13.652,00 Euro brutto.

5

Die Beklagte teilte dem Kläger mit Schreiben vom 30. Januar 2023 mit, dass sein Alterssicherungsbetrag ab dem 1. April 2021 bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche monatlich 6.951,70 Euro betrage. Den ICP-Bonus berücksichtigte sie dabei nicht.

6

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, dass der ICP-Bonus als leistungsabhängiger variabler Bestandteil gemäß § 6.3.2 MTV ERA in die Berechnung des Alterssicherungsbetrags einzubeziehen sei. Der Alterssicherungsbetrag müsse daher um ein Zwölftel des Durchschnitts der für das jeweilige Bonusjahr gezahlten Boni angehoben werden. Hilfsweise stütze er seinen - dann

7

sogar höheren - Anspruch auf § 40.4 Buchst. b des Manteltarifvertrags für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 11. November 2021 (MTV 2021).

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

1. festzustellen, dass sich sein Alterssicherungsbetrag gemäß § 6 des Manteltarifvertrags (ERA) für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 14. Juni 2005 zum 1. April 2021 auf 7.984,70 Euro beläuft,
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Mitteilung zu seinem Alterssicherungsbetrag zu übermitteln, dessen Höhe sich zum 1. April 2021 auf 7.984,70 Euro beläuft,
3. weiter hilfsweise festzustellen, dass sich sein Alterssicherungsbetrag gemäß § 40 des Manteltarifvertrags für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 11. November 2021 zum 1. Januar 2022 auf 7.981,78 Euro beläuft,
4. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Mitteilung seines Alterssicherungsbetrags zu übermitteln, dessen Höhe sich zum 1. Januar 2022 auf 7.981,78 Euro beläuft.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

10

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Soweit sie sich gegen die Abweisung seines Hauptantrags richtet, ist sie unbegründet. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Im Übrigen ist die Revision unzulässig.

11

- I. Der Hauptantrag ist zulässig, aber unbegründet. 12
1. Der Antrag richtet sich - bei gebotener Auslegung - auf die Feststellung, dass die Beklagte bei der Durchführung der Alterssicherung nach § 6 MTV ERA einen Alterssicherungsbetrag zugrunde legen muss, der zum Stichtag 1. April 2021 und damit - erstmalig - mit Beginn der Verdienstsicherung 7.984,70 Euro brutto beträgt. Der Kläger möchte neben dem ihm gezahlten Grundentgelt auch den ICP-Bonus in die Berechnung des nach § 6.7 MTV ERA festzuschreibenden Alterssicherungsbetrags einbezogen haben. Damit ist der Antrag zu 1. als sog. Elementenfeststellungsklage (*vgl. dazu etwa BAG 24. Juni 2021 - 5 AZR 529/20 - Rn. 26*) zulässig. 13
2. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den vom Kläger erzielten ICP-Bonus in die Berechnung des nach § 6.7 MTV ERA festzuschreibenden Alterssicherungsbetrags einzubeziehen. Bei dem ICP-Bonus handelt es sich nicht um einen „leistungsabhängigen variablen Bestandteil“ iSv. § 6.3.2 MTV ERA. 14
- a) Zu den leistungsabhängigen variablen Vergütungsbestandteilen iSd. Tarifnorm zählen ausschließlich tarifliche Leistungen, namentlich das Leistungsentgelt iSv. Teil III des ERA-TV. Dies ergibt die Auslegung der Tarifnorm (*vgl. zu den allg. Grundsätzen der Tarifauslegung BAG 12. Februar 2025 - 5 AZR 51/24 - Rn. 21 mwN*). 15
- aa) Der Wortlaut des § 6.3.2 MTV ERA führt dabei jedoch noch zu keinem eindeutigen Ergebnis. Der Tarifvertrag bestimmt selbst nicht ausdrücklich, wann ein leistungsabhängiger variabler Bestandteil vorliegt. Ausgehend vom bloßen Sprachgebrauch könnte es daher genügen, wenn die Höhe eines Teils des dem Arbeitnehmer gezahlten Entgelts von der Leistung abhängig ist. Auch die Formulierungen in § 11.3.2 MTV ERA geben keinen weiteren Aufschluss. Die Norm sieht lediglich vor, dass „variable Bestandteile des Monatsentgelts“ auch „leistungsabhängige“ Bestandteile sein können, ohne diese näher zu definieren. Allerdings könnte die sprachliche Fassung des § 11.3 MTV ERA darauf hindeuten, dass zu den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen nur solche gehören können, die *allen* Arbeitnehmern - mit Ausnahme der Prokuristen und leiten-

den Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG (vgl. § 1.1.3 und § 1.1.3.1 MTV ERA) - monatlich gezahlt werden *müssen*. Denn danach „erhalten“ diese Beschäftigten ein „Monatsentgelt“, das sich aus festen „und“ variablen Bestandteilen zusammensetzt. Dies lässt den Schluss darauf zu, dass eine vom Arbeitgeber gezahlte leistungsabhängige Vergütung, die diese Anforderungen nicht erfüllt, nicht von § 6.3.2 MTV ERA erfasst werden soll.

bb) Vor allem die Systematik und der tarifliche Regelungszusammenhang zeigen jedoch, dass § 6.3.2 MTV ERA nur das tarifliche Leistungsentgelt absichert. 17

(1) § 6.3 MTV ERA listet die Entgeltbestandteile, die in die Berechnung des Alterssicherungsbetrags einfließen, für alle Arbeitnehmer (mit Ausnahme der sogenannten Reisenden iSv. § 15 MTV ERA) abschließend auf. Danach setzt sich der Alterssicherungsbetrag zunächst „aus dem Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung“ (§ 6.3.1 MTV ERA), „den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen“ (§ 6.3.2 MTV ERA), „der Belastungszusage zu Beginn der Verdienstsicherung“ (§ 6.3.3 MTV ERA), sowie „der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung“ (§ 6.3.4 MTV ERA) zusammen. Hinzu können die in § 6.3.5 MTV ERA aufgeführten, in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten - tariflichen und/oder übertariflichen - Zuschläge und Zulagen kommen, sofern die in § 6.4 MTV ERA genannten weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Bereits der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien in § 6.3.4 und § 6.3.5 MTV ERA ausdrücklich auch „übertarifliche“ Leistungen aufgeführt haben, lässt erkennen, dass es sich bei den in den übrigen Nummern (§ 6.3.1 bis § 6.3.2 MTV ERA) benannten Vergütungselementen - und damit auch bei den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen - nur um tariflich vorgesehene Entgeltbestandteile handelt. Dieses Verständnis wird durch die Formulierung in § 6.3.1 MTV ERA gestützt, wonach bei der Errechnung des Alterssicherungsbetrags das „Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe“ einfließt. Damit knüpfen die tarifschließenden Parteien ersichtlich an die von ihnen im ERA-TV verwandten Begrifflich- 18

keiten an. Nach dessen § 2 setzt sich das Entgelt ua. aus dem in Teil II ERA-TV näher geregelten „Grundentgelt“ zusammen, dessen Höhe sich gemäß § 6.1.5 ERA-TV durch die einer der 17 „Entgeltgruppen“ zugeordneten Gesamtpunktzahl der jeweiligen Arbeitsaufgabe bestimmt. Entsprechendes gilt für die in § 6.3.3 MTV ERA erwähnte „Belastungszulage“ (vgl. § 2 ERA-TV), mit der besondere Belastungen der Beschäftigten nach Maßgabe von Anlage 2 zum ERA-TV abgegolten werden sollen (vgl. § 6.3 ERA-TV). Dies zeigt, dass - trotz abweichender sprachlicher Begrifflichkeit - auch die leistungsabhängigen variablen Bestandteile iSv. § 6.3.2 MTV ERA nur solche sein sollen, die den Vorgaben für das tarifliche Leistungsentgelt entsprechen. Die Reihenfolge der in § 6.3.1 bis § 6.3.3 MTV ERA genannten tariflichen Entgeltbestandteile entspricht dem in § 2 ERA-TV geregelten Entgeltaufbau.

(2) § 6.3.6 MTV ERA bestätigt dieses Verständnis. Nach der dort vorgesehenen „Formel“ setzt sich der Alterssicherungsbetrag stets aus dem in § 6.3.1 MTV ERA genannten „Monatsgrundgelt der Entgeltgruppe“ sowie „aus den in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Verdienstsicherung durchschnittlich erzielten leistungsabhängigen variablen Bestandteilen“ iSv. § 6.3.2 MTV ERA zusammen. Die weiteren - in § 6.3.3 bis § 6.3.5 MTV ERA aufgezählten - Vergütungselemente fließen hingegen nur gegebenenfalls („ggf.“) und damit nur dann in dessen Berechnung ein, wenn der Arbeitnehmer hierauf im konkreten Fall entweder einen tariflichen Anspruch hat oder sie vom Arbeitgeber übertariflich gezahlt werden. Der Umstand, dass es sich bei den ersten beiden Vergütungsbestandteilen um solche handelt, die nach den Bestimmungen des ERA-TV immer an die Beschäftigten gezahlt werden müssen, während die Zahlung der übrigen tariflichen Vergütungsbestandteile von weiteren Voraussetzungen abhängt, zeigt, dass die Tarifvertragsparteien insoweit an ihr eigenes tarifliches Entgeltsystem anknüpfen wollten. Nach diesem erhalten alle Arbeitnehmer eines in den räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des ERA-TV fallenden Betriebs - mit Ausnahme der Prokuristen und der leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG - monatlich ein Grundentgelt nach Maßgabe einer Entgeltgruppe (§ 9.1 ERA-TV) sowie spätestens nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit zusätzlich dazu ein Leistungsentgelt nach Maßgabe von Teil III ERA-TV (§ 14.1

19

ERA-TV). Da der persönliche Geltungsbereich des ERA-TV dem des MTV ERA entspricht, müssen allen nach § 6.1 MTV ERA alterssicherungsberechtigten Beschäftigten diese beiden Entgeltbestandteile gewährt werden. Ebenso wie das Grundentgelt ist dabei auch das Leistungsentgelt - in Übereinstimmung mit § 11.3 MTV ERA - regelmäßig monatlich zu zahlen (*vgl. § 19.1 ERA-TV*), wobei ggf. auch bloße Abschlagszahlungen erfolgen können (*vgl. § 19.2 ERA-TV*). Die Gewährung der übrigen tariflichen Vergütungsbestandteile nach § 6.3.3 und § 6.3.5 MTV ERA hängt dagegen von weiteren Umständen ab.

cc) § 6.1 Abs. 2 MTV ERA steht diesem Auslegungsergebnis nicht entgegen. Zwar bezieht sich die tarifliche Verdienstsicherung danach nicht auf das „Tarifentgelt“, sondern auf das Effektiventgelt. Allerdings lässt die nachfolgende Formulierung - die Verdienstsicherung „wird wie folgt verwirklicht“ - erkennen, dass die Tarifvertragsparteien das den Arbeitnehmern tatsächlich gezahlte Entgelt nicht uneingeschränkt, sondern nur nach den in § 6 MTV ERA geregelten Maßgaben sichern wollten. Die Mindestverdienstgarantie erstreckt sich danach lediglich auf übertarifliche Zulagen und bei Vorliegen der in § 6.4 MTV ERA geregelten Voraussetzungen auf in übertariflicher Höhe gewährte Zuschläge und Zulagen iSv. § 6.3.5 MTV ERA. Gerade § 6.5 MTV ERA zeigt, dass die den Arbeitnehmern gezahlte Vergütung nicht insgesamt einer Altersabsicherung unterstellt werden sollte. Die - letztlich nur klarstellende - Vorschrift schließt ausdrücklich „Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen“ von einer Verdienstsicherung aus. 20

dd) Auch aus dem Sinn und Zweck von § 6 MTV ERA folgt nichts Gegenteiliges. Die tarifliche Alterssicherung zielt darauf ab, die Arbeitnehmer vor einem durch das altersbedingte Nachlassen ihrer körperlichen Kräfte verursachten Einkommensverlust zu schützen (*BAG 24. Juni 2021 - 5 AZR 529/20 - Rn. 37; 27. März 2019 - 5 AZR 94/18 - Rn. 25 mwN*). Indem der Alterssicherungsbetrag gemäß § 6.1.1 MTV ERA als Mindestverdienst garantiert wird, soll der bisherige Lebensstandard des - tarifgebundenen - Arbeitnehmers aufrechterhalten und der Besitzstand gewahrt werden (*vgl. BAG 24. Juni 2021 - 5 AZR 529/20 - aaO*; 21

8. November 2006 - 4 AZR 608/05 - Rn. 17). Dieser Zweck ist auch dann gewährleistet, wenn - neben den in § 6.3.4 und § 6.3.5 MTV ERA genannten Entgeltbestandteilen - über Ziff. 1 bis 3 des § 6.3 MTV ERA nur tarifliche Leistungen in die Alterssicherung einfließen. Dadurch wird das (laufende) Arbeitsentgelt abgesichert, auf das die betreffenden Arbeitnehmer zur Deckung ihres täglichen Lebensunterhalts zurückgreifen sollen.

b)        Ausgehend hiervon handelt es sich bei dem ICP-Bonus um keinen leistungsabhängigen variablen Bestandteil iSv. § 6.3.2 MTV ERA, der in den Alterssicherungsbetrag einfließt. Der Bonus ist kein Leistungsentgelt iSv. Teil III des ERA-TV, weil die für die Ermittlung seiner Höhe (und damit des „Leistungsergebnisses“) zulässigen „Leistungsmerkmale“ nicht ausschließlich Ziele sind, die in ursächlichem Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe des Klägers stehen (vgl. § 17.5 Abs. 2 und 3 ERA-TV). Integraler Bestandteil des ICP-Bonus sind auch auf den Unternehmenserfolg bezogene Ziele, die nach Anlage 3 des ERA-TV einer Einordnung als Leistungsentgelt iSd. ERA-TV entgegenstehen. Ob der ICP-Bonus eine „andere einmalige Zuwendung“ iSv. § 6.5 MTV ERA darstellt und daher auch deswegen unberücksichtigt zu bleiben hat, kann dahinstehen.

22

II.        Hinsichtlich der Hilfsanträge zu 2. bis 4. ist die Revision unzulässig. Insoweit genügt sie nicht den gesetzlichen Begründungserfordernissen.

23

1.        Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 1 ZPO muss der Revisionskläger die Revision begründen. Dies erfordert, dass sich der Rechtsmittelführer mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung ausreichend auseinandersetzt (st. Rspr., vgl. BAG 4. Juli 2024 - 6 AZR 200/23 - Rn. 11). Hierzu muss er die Gründe darlegen, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Erwägungen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen (vgl. etwa BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 442/17 - Rn. 20, BAGE 165, 132). Hat das Berufungsgericht sein Urteil über einen zur Entscheidung gestellten prozessualen Anspruch auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung beide Erwägungen angreifen. Andernfalls ist das Rechts-

24

mittel insoweit unzulässig (*BAG 27. August 2025 - 10 AZR 169/24 - Rn. 10 mwN*).

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung in Bezug auf die Hilfsanträge nicht gerecht.

25

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Hilfsantrag zu 2. nicht nur mit der Begründung abgewiesen, der ICP-Bonus sei bei der Berechnung des Alterssicherungsbetrags nicht zu berücksichtigen. Es hat - wie seine Formulierung erkennen lässt - die Abweisung vielmehr selbständig tragend auch darauf gestützt, dass der Antrag nicht auf die Abgabe einer Willens-, sondern einer Wissenserklärung gerichtet sei. Mit diesem Begründungsansatz setzt sich die Revision nicht auseinander.

26

b) Entsprechendes gilt für die Hilfsanträge zu 3. und 4. Die Revisionsbegründung verhält sich nicht zu der vom Landesarbeitsgericht weiter ausgeführten Begründung, dass mit Inkrafttreten des MTV 2021 kein Anspruch auf Neuberechnung des auf Grundlage des MTV ERA festgelegten Alterssicherungsbetrags zum 1. Januar 2022 entstehe.

27

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

28

Zimmermann

Bubach

Neumann

Abel

Rahmstorf