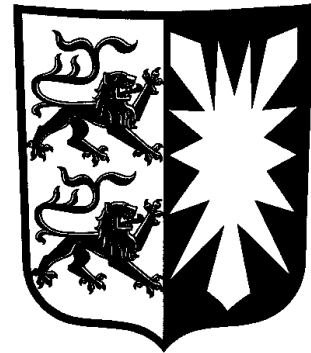


## Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

### **Aktenzeichen: 6 Sa 30/15**

ö. d. 1 Ca 1388 b/14 ArbG Kiel  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.07.2015



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

## Urteil

### Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.07.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

**für Recht erkannt:**

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Zeitraum 01.08.2012 bis 30.11.2014 eine weitere Betriebsrente in Höhe von 4.181,24 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 11.08.2014 zu zahlen.

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 487,70 EUR zu zahlen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits - beide Rechtszüge - trägt der Kläger 58 % und die Beklagte 42 %.

Die Revision wird für die Beklagte zugelassen.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch die Beklagte durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

**binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

**zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Für den Kläger ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung eines Versorgungszuschusses.

Der am ....1947 geborene Kläger war vom 01.04.1980 bis zum 30.09.1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin tätig. Davor und danach war er bei anderen Arbeitgebern sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Bl. 56 d. A.).

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten sicherte dem Kläger eine Versorgung nach der Dienstvereinbarung Nr. 1 vom 28.12.1984 zu. Die Vereinbarung lautet auszugsweise:

*„Vorbemerkung*

*➤ Die L. räumt durch diese Dienstvereinbarung allen unbefristet\*) angestellten sowie den im Vorruhestand befindlichen Betriebsangehörigen einen Rechtsanspruch auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung ein. ...*

...

#### § 1

*Gesamtversorgung*

*➤ Der Versorgungsanspruch - d.h. die Gesamtversorgung - der Betriebsangehörigen und ihrer Hinterbliebenen setzt sich im allgemeinen zusammen aus:*

- a) Rente der gesetzlichen Sozialversicherung\*) und/oder entsprechende Leistungen anderer Einrichtungen,*
- b) ...,*
- c) Versorgungszuschuß der L..*

*Rechtsanspruch*

➤ *Auf den Versorgungszuschuß der L. wird durch diese Dienstvereinbarung ein Rechtsanspruch nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen begründet.*

## § 2

*Zahlungszeitpunkt*

➤ *Der Versorgungszuschuß wird nach insgesamt mindestens 10jähriger Betriebszugehörigkeit (ganz- oder halbtags) ab Eintritt des Versorgungsfalls gezahlt. Der Versorgungsfall ist eingetreten, sobald die Sozialversicherung verpflichtet ist*

a) *zur Zahlung eines Altersruhegeldes*

...

## § 4

*Berechnungsgrundlage für Versorgung*

➤ *Die Höhe der Gesamtversorgung bzw. der Hinterbliebenenversorgung wird in entsprechender Anwendung der für Beamte des Landes Schleswig-Holstein geltenden Grundsätze errechnet.*

*Maßgebende Kriterien für die Festsetzung des Versorgungszuschusses sind*

a) *Dienstjahre*

b) *Gehalt*

## c) Renten gem. § 1 a und b

*Durch den Versorgungszuschuß der L. darf die Gesamtversorgung - einschließlich eines gem. § 7 nicht angerechneten Rententeils - 75 v.H. des zuletzt bezogenen Gehalts (§ 5) nicht übersteigen.*

...

## § 5

*Versorgungsfähiges Gehalt ➤ Das zuletzt bezogene Gehalt, das der Berechnung des Versorgungszuschusses zugrundegelegt wird, besteht aus dem tariflichen Monatsgehalt und den sog. übertariflichen Zulagen. Funktionszulagen (z.B. Erschwernis-, EDV-Zulagen), Sozialzulagen, Überstundenvergütungen und Sonderzahlungen jeder Art gelten nicht als übertarifliche Zulagen.*

...

## § 6

*Vordienstzeiten ➤ Bei der Errechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstjahre kann die Tätigkeit bei einem privaten Kreditinstitut der Tätigkeit bei einem öffentlich-rechtlichen Kreditinstitut gleichgestellt werden.*

## § 7

*Rentenanrechnung*

*➤ Renten, die ein Versorgungsberechtigter aufgrund nicht ausschließlich eigener Leistungen von der Sozialversicherung, der Provinzial Leben - Versicherungsanstalt Schleswig-Holstein - oder von entsprechenden Anstalten oder Einrichtungen erhält, sind auf die Gesamtversorgung anzurechnen. Soweit Renten in Berufsjahren erdient wurden, die bei der Errechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstjahre nicht berücksichtigt werden, werden diese nur zur Hälfte angerechnet.“*

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Dienstvereinbarung Bezug genommen (Anlage K 2 = Bl. 9 ff. d. A.).

Der Kläger bezieht seit dem 01.08.2012 eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die sich laut Rentenbescheid vom 22.06.2012 auf 1.172,35 EUR brutto monatlich beläuft. Der Kläger erhält zudem von der VBL eine monatliche Betriebsrente i.H.v. 184,08 EUR und von der Beklagten einen monatlichen Versorgungszuschuss nach der Dienstvereinbarung Nr. 1 in Höhe von 338,37 EUR.

Mit Schreiben vom 02.11.2012 hatte die Beklagte unter Verweis auf eine Berechnung vom 28.07.2006 angekündigt, dass sie eine monatliche Betriebsrente in dieser Höhe zahlen werde (Anlage K 5 = Bl. 34 d. A.). Der Versorgungszuschuss von 338,37 EUR ergibt sich aus einer Berechnung der Aktuare R. pp. vom 22.09.2005 (Anlage K 6 = Bl. 35 - 39 d. A.). In dieser Berechnung wird eine Altersrente in Höhe von 2.615,50 DM (= 1.337,38 EUR) in Abzug gebracht. Wegen der einzelnen Rechenschritte wird auf Bl. 67 ff. d. A. verwiesen.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte dürfe nach § 7 der Dienstvereinbarung Nr. 1 von dem fiktiven Vollrecht (2.686,97 EUR) nur die tatsächlich von ihm bezogene Al-

tersrente abziehen, nicht eine fiktive. Die fiktive Altersrente habe die Beklagte zudem unzutreffend nach einem steuerlichen Näherungsverfahren berechnet. Bei Anwendung von § 7 S. 2 der Dienstvereinbarung Nr. 1 sei zu berücksichtigen, dass 37,29 % der Entgeltpunkte auf Zeiten entfielen, die bei der Errechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstjahre nicht berücksichtigt worden seien. Bei der ratierlichen Kürzung gemäß § 2 BetrAVG müssten die berücksichtigten Vordienstzeiten ebenfalls Beachtung finden. Es sei also von einer tatsächlichen Betriebszugehörigkeit im Sinne von § 2 BetrAVG von 242 Monaten auszugehen, somit bei einer fiktiven Dienstzeit von 387 Monaten von einer Quote von 50,52 %. Über die monatlich gezahlte Betriebsrente von 338,37 EUR hinaus müsse die Beklagte daher monatlich weitere 353,17 EUR Betriebsrente zahlen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt in die Altersrente die Altersrente nach dem steuerlichen Näherungsverfahren errechnet werden dürfe und die ratierliche Kürzung nach Maßgabe von § 2 BetrAVG zu erfolgen habe.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf das angegriffene Urteil verwiesen, § 69 Abs. 2, 3 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Dem Kläger stehe kein höherer als der ihm gezahlte monatliche Versorgungszuschuss zu. Die Beklagte habe die nach dem steuerlichen Näherungsverfahren berechnete fiktive Altersrente vom Vollrecht abziehen dürfen. Aus § 7 S. 1 der Dienstvereinbarung Nr. 1 ergebe sich nicht, dass nur die tatsächliche Altersrente abzuziehen sei. Die Vereinbarung regle den vorliegenden Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor Eintritt in die Altersrente endet, für die Berechnung der betrieblichen Altersrente nicht. Dies zeige § 5 S. 1 der Dienstvereinbarung Nr. 1. Dort werde als versorgungsfähiges Gehalt das zuletzt bezogene Gehalt definiert. § 7 S. 2 der Dienstvereinbarung Nr. 1 beziehe sich entsprechend nur auf vor dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten erdiente Berufsjahre. Die Berechnung der betrieblichen Altersrente müsse daher gemäß § 2 BetrAVG erfolgen. Nach § 2 Abs. 5 S. 2 BetrAVG dürfe bei der Anrechnung einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen all-



gemein zulässige Verfahren zugrunde gelegt werden. Anders sei es, wenn der Arbeitnehmer die Anzahl der im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweise, was der Kläger nicht zeitnah getan habe. Der Kläger hätte spätestens im Jahr 2006 im Rahmen der Diskussionen über den Berechnung des Betriebsrentenanspruchs den Nachweis i.S.d. § 2 Abs. 5 S. 2 BetrAVG erbringen müssen. Die Beklagte habe bei der rätierlichen Kürzung nach § 2 Abs.1 BetrAVG zutreffend nur auf die tatsächliche Betriebszugehörigkeit des Klägers abgestellt. Die „Vordienstzeiten“ des Klägers seien nicht zu berücksichtigen. Die Dienstvereinbarung Nr. 1, die den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt in die Altersrente gar nicht regle, weiche nicht zu Gunsten des Klägers von § 2 Abs. 1 BetrAVG ab. Soweit der Kläger pauschal die richtige Anwendung des von der Beklagten unter Vorlage einer Berechnung der beratenden Aktuare R. pp. vorgetragene Näherungsverfahrens bestreite, sei sein Bestreiten nicht ausreichend konkret.

Gegen das ihm am 08.01.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 03.02.2015 Berufung eingelegt und nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 08.04.2015 am 30.03.2015 begründet.

Der Kläger meint, nur die tatsächliche Rente könne gegengerechnet werden. Der Anrechnung einer Fiktivrente stünden Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der Dienstvereinbarung Nr. 1 entgegen. Denn § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 stelle auf die Rente ab, die der Kläger erhält. Geregelt sei auch der Fall des vorzeitigen Ausscheidens. Rentenansprüche, die in Berufsjahren erdient wurden, die bei der Errechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstjahre nicht berücksichtigt werden, würden nur zur Hälfte berücksichtigt. Die Zusage bezwecke, im Rentenfall einen bestimmten Lebensstandard sicherzustellen. Die Anwendung des Näherungsverfahrens scheidet aus. Denn er, der Kläger, habe seinen Rentenbescheid bereits vor Rentenbeginn übermittelt. Das sei entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts in jedem Fall rechtzeitig gewesen. Die Höhe der gegenzurechnenden Renten stehe erst mit dem abschließenden Rentenbescheid fest. Die Beklagte habe die Rechenschritte des von ihr behaupteten Näherungsverfahrens nicht offen gelegt und die gegenzurechnenden Rentenansprüche in Höhe von 2.641,98 DM (= 1.351,33 EUR) schlicht behauptet. Er, der Kläger, könne die Richtigkeit nur pauschal bestreiten. Der Kläger meint, bei der ra-

tierlichen Kürzung sei ein Faktor von 50,52 % zugrunde zu legen. Es seien die Vordienstzeiten wie bei der Ermittlung des fiktiven Vollrechts maßgebend.

**Der Kläger beantragt,**

**das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 11.12.2014 (öD 1 Ca 1388 b/14) abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 01.08.2012 bis zum 30.11.2014 eine weitere Betriebsrente in Höhe von 9.888,76 EUR zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen;**
- 2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 691,54 EUR zu zahlen.**

**Die Beklagte beantragt,**

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die Dienstvereinbarung Nr. 1 sei auf eine bis zum Versorgungseintritt andauernde Dienstzeit zugeschnitten. Denn nur das entspreche beamtenrechtlichen Prinzipien. Es sei deshalb nicht nur ein fiktives Vollrecht (ohne vorzeitiges Ausscheiden) zu ermitteln, sondern auch eine Altersrente, die für den Fall entsprechender Weiterbeschäftigung (ohne vorzeitiges Ausscheiden) berechnet wird. Die Dienstvereinbarung Nr. 1 sehe die Anrechnung einer solchen Rente ausdrücklich vor. Die Berechnung sei nach dem anerkannten steuerlichen Näherungsverfahren berechnet worden. Die Anrechnungsvorschriften des § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 bezögen sich auf Versorgungsleistungen, die vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses mit der Beklagten erworben worden sind.

Im Rahmen der ratierlichen Kürzung sei nur die tatsächliche Dienstzeit (150 Monate) maßgebend. Weder § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG noch die Dienstvereinbarung Nr. 1 lasse die Berücksichtigung von Vordienstzeiten zu. Die Beklagte betont, dass sie

entgegenkommenderweise die fiktive Altersrente auf Grundlage der vom Kläger mitgeteilten Entgeltpunkte berechnet habe und auf dieser Basis den Zuschuss zahle.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft (§ 64 Abs. 2 b ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B. Die Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts ist teilweise begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung eines monatlichen Versorgungszuschusses in Höhe von 487,70 EUR. Für den Zeitraum August 2012 bis November 2014 kann er Zahlung eines weiteren Versorgungszuschusses in Höhe von 4.181,24 EUR verlangen. Einen weitergehenden Anspruch hat der Kläger nicht.

I. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung eines monatlichen Versorgungszuschusses in Höhe von 487,70 EUR ergibt sich aus der Dienstvereinbarung Nr. 1. Übereinstimmend gehen die Parteien davon aus, dass dem Kläger eine Versorgung nach dieser Vereinbarung zugesagt worden ist. Allein über die Berechnung der Höhe des Versorgungszuschusses besteht Streit. Im Anschluss an die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 07.09.2014 (- 3 AZR 517/03 -) und 10.03.2015 (- 3 AZR 36/14 -) geht die Berufungskammer von folgenden Rechenschritten aus:

1. Der Versorgungszuschuss nach der Dienstvereinbarung Nr. 1 berechnet sich so, dass zunächst eine Versorgungshöhe nach beamtenrechtlichen Grundsätzen als Gesamtversorgungsobergrenze zu ermitteln ist (vgl. BAG 10.03.2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 10). Der Ermittlung dieses fiktiven Vollrechts haben die Parteien übereinstimmend einen Versorgungsgrad von 74,84 % und ein letztes ruhegehaltsfähiges Gehalt des Klägers in Höhe von 3.590,29 EUR zugrunde gelegt. Daraus ergibt sich eine fiktive volle Gesamtversorgung des Klägers in Höhe von 2.686,97 EUR.

2. Im nächsten Schritt sind die in § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 genannten Renten anzurechnen. Der Kläger erhält seit August 2012 eine monatliche Altersrente in Höhe von 1.172,35 EUR. Diese Rente ist nach Maßgabe des § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 anzurechnen. Anders als die Beklagte und das Arbeitsgericht meinen, ist nicht eine fiktive Altersrente bezogen auf das Erreichen der Regelaltersgrenze zu ermitteln und gegenzurechnen. Das ergibt die Auslegung der Dienstvereinbarung Nr. 1, insbesondere des § 7.

a. Dienstvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Gesetze auszulegen (BVerwG 03.12.2001 - 6 P 12.00 -; BAG 10.03.2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 11). Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Parteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG 15.04.2014 - 3 AZR 83/12 - Rn. 12; 10.03.2015 - 3 AZR 36/14 - Rn. 11).

b. Danach ergibt die Auslegung der Dienstvereinbarung Nr. 1, dass von der Gesamtversorgung nur die in § 7 bezeichneten Versorgungsleistungen in der dort genannten Höhe abzuziehen sind, die der Bezugsberechtigte tatsächlich erhält. Der Abzug einer fiktiv berechneten Versorgungsleistung kommt dagegen nicht in Betracht. Weder der Wortlaut, noch die Systematik oder Sinn und Zweck der Bestimmung gebieten ein solches Verständnis der Regelung.

aa. Nach dem Wortlaut von § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 sind die Renten im Sinne von § 1 Abs. 1 Buchstaben a) und b) Dienstvereinbarung 1 anzurechnen. § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 bestimmt, dass die dort genannten Renten auf die Gesamtversorgung anzurechnen sind. Anrechenbar sind die Renten, die der Versorgungsberechtigte erhält: „Erhält“ bedeutet „bekommen“ oder „empfangen“ (Wahrig Deutsches

Wörterbuch 9. Aufl.). Die Verwendung des Indikativ, also der Wirklichkeitsform, und nicht des Konjunktivs, also der Möglichkeitsform, lässt erkennen, dass die tatsächlich bezogenen Versorgungsleistungen anzurechnen sind und nicht solche, die möglicherweise hätten erlangt werden können. Anders als die Beklagte meint, sieht die Dienstvereinbarung Nr. 1 die Anrechnung einer fiktiven Rente nicht ausdrücklich vor.

bb. Die Systematik der Dienstvereinbarung Nr. 1 stützt dieses Ergebnis. § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 regelt nicht nur pauschal und undifferenziert die Anrechnung von anderen Versorgungsleistungen auf die Gesamtversorgung. Vielmehr differenziert die Regelung, wie § 7 Satz 2 zeigt, zwischen Versorgungsleistungen, die in Berufsjahren erdient wurden, die bei der Errechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstjahre berücksichtigt worden sind, und solchen, die nicht berücksichtigt worden sind. Danach ist ein Teil der Versorgungsleistungen mit 100 % anzurechnen, ein anderer mit 50 %. Dagegen enthält die Regelung keinen Hinweis darauf, dass in bestimmten Fällen Versorgungsleistungen mit einem höheren Prozentsatz als 100 angerechnet werden sollen. Darauf liefe aber die Lesart der Beklagten hinaus.

Die Beklagte kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, bei der Anrechnung seien beamtenrechtliche Prinzipien oder Grundsätze zu berücksichtigen und geböten die Ermittlung einer fiktiven Rente. Die fiktive Berechnung des Vollrechts verlangt keine fiktive Ermittlung der für den Fall der Weiterbeschäftigung bis zum Renteneintritt zu erwerbenden gesetzlichen Altersrente. Wie oben bereits ausgeführt, sieht die Dienstvereinbarung Nr. 1 die Anrechnung einer entsprechenden Rente nicht vor. Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Entscheidung vom 10.03.2015 (3 AZR 36/14, Rn. 10) ausdrücklich betont, dass die Anrechnung anderer Versorgungsleistung auf die Gesamtversorgung in § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 abweichend von den beamtenrechtlichen Grundsätzen geregelt ist. Die beamtenrechtlichen Grundsätze finden nach der Dienstvereinbarung Nr. 1 nur insoweit Anwendung als die Vereinbarung keine Abweichung vorsieht. Für die Anrechnung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung enthält § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 jedoch eine solche Abweichung. Maßgebend ist also das in § 7 Geregelte. Die Definition des versorgungsfähigen Gehalts in § 5 der Dienstvereinbarung Nr. 1 lässt keinen Rückschluss darauf zu, wie die gegenzurechnende Rente - fiktiv oder nicht fiktiv - ermittelt wird.

cc. Dieses Verständnis von § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 führt auch zu einem am Zweck der zugesagten Gesamtversorgung orientierten Ergebnis. Der Versorgungszuschuss wird unter Berücksichtigung der ruhegehaltstfähigen Dienstjahre, des ruhegehaltstfähigen Monatsgehalts sowie der Renten gem. § 1 Abs. 1 a) und b) Dienstvereinbarung Nr. 1 ermittelt und so ein damit an der Beschäftigungszeit und dem Endgehalt orientiertes Gesamtversorgungsniveau sichergestellt. Dass es unter Zugrundelegung der tatsächlich vom Versorgungsberechtigten bezogenen anderen Versorgungsleistungen, also unter Außerachtlassung weiterer möglicherweise erlangter Versorgungsansprüche, zu einer Überversorgung kommt, ist nicht erkennbar. Dem steht schon die in § 4 Satz 3 Dienstvereinbarung Nr. 1 genannte Grenze entgegen. Zudem begrenzt die Festschreibung der zuletzt bezogenen Vergütung für die Ermittlung des fiktiven Vollrechts bereits die Gesamtversorgung. An dieser Stelle wird auch nicht ein möglicherweise höheres Gehalt zugrunde gelegt, das der Berechtigte bei Ausscheiden mit Erreichen der Regelaltersgrenze erzielt haben könnte.

dd. Vom fiktiven Vollrecht ist danach die vom Kläger aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogene Altersrente abzuziehen und zwar nach Maßgabe von § 7 Satz 1 und 2 Dienstvereinbarung Nr. 1. Die während der Dienstzeit erworbenen Rentenansprüche sind voll anzurechnen. Darauf entfallen 62,71 % der Rentenpunkte. Das ergibt bei einer monatlichen Rente in Höhe von 1.172,35 EUR einen anrechenbaren Betrag von 735,18 EUR. Hinzu kommen 218,58 EUR. Denn auf die außerhalb der Dienstzeit erworbenen Rentenansprüche des Klägers entfallen 37,29 % der Rentenpunkte. Das ergibt in Ansehung der tatsächlich bezogenen Rente einen Betrag von 437,17 EUR, von dem die Hälfte anzurechnen ist. Somit ist von der ermittelten Gesamtversorgungsobergrenze in Höhe von 2.686,97 EUR ein Betrag von 953,76 EUR abzuziehen.

3. Der sich nach Abzug der anrechenbaren Altersrente (953,76 EUR) von der Gesamtversorgungsobergrenze (2.686,97 EUR) ergebende Betrag von 1.733,21 EUR ist in einem nächsten Schritt gemäß § 2 BetrAVG rätierlich zu kürzen. Danach ist der maximal erreichbare Versorgungszuschuss im Verhältnis der tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Dienst-

zeit zu kürzen. Der 3. Senat hat in seiner Entscheidung vom 07.09.2014 (– 3 AZR 517/03 – Rn. 25) klargestellt, dass Vordienst- oder Ausbildungszeiten im Rahmen der zeitratierlichen Kürzung außer Betracht bleiben. Der Kläger kann somit nicht verlangen, dass die Vordienstzeiten, die bei der Ermittlung des fiktiven Vollrechts berücksichtigt worden sind, auch hier zugrunde gelegt werden. Weder sieht dies die Dienstvereinbarung Nr. 1 ausdrücklich vor, noch ergibt sich das aus beamtenrechtlichen Grundsätzen oder aus § 2 BetrAVG. Somit ist der maximal erreichbare Versorgungszuschuss in Höhe von 1.733,21 EUR im Verhältnis der tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit von 150 Monaten zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs erreichbaren Dienstzeit von 387 Monaten zu kürzen. Danach ergibt sich ein Versorgungszuschuss von 671,78 EUR.

4. Von dem auf der 3. Stufe errechneten Versorgungszuschuss ist - insoweit besteht zwischen den Parteien kein Streit - die von der VBL monatlich geleistete Zahlung in Höhe von 184,08 EUR abzuziehen. Der Versorgungszuschuss beläuft sich also auf 487,70 EUR.

5. Da die Beklagte an den Kläger unstreitig monatlich 338,37 EUR als Versorgungszuschuss zahlt, kann der Kläger für die Zeit vom 01.08.2012 bis 30.11.2014, mithin für 28 Monate, Zahlung von 4.181,21 EUR verlangen.

II. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286 Abs. 1 Satz 1, 288 Abs. 1 BGB.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Die Berufungskammer hat die Revision für die Beklagte zugelassen, § 72 Abs. 2 ArbGG. Die Frage, ob nach § 7 Dienstvereinbarung Nr. 1 die tatsächliche oder eine fiktiv berechnete Versorgungsleistung abzuziehen ist, hat grundsätzliche Bedeutung.