

Aktenzeichen: 3 AZR 185/80

LAG Niedersachsen - Urteil des BAG vom 11. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

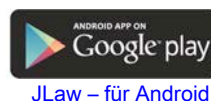
Gesetz: BetrAVG §§ 6, 1, 2, 3; BGB § 242 Ruhegehalt;
BetrVG § 87 Altersversorgung

- Leitsätze: 1. Sieht eine Versorgungsordnung ein betriebliches Ruhegeld bei Vollendung des 65. Lebensjahres vor, so kann der Arbeitgeber nach Einführung des flexiblen Altersruhegeldes die Versorgungsordnung ergänzen und Kürzungen für das vorgezogene Ruhegeld nach billigem Ermessen vorsehen. Dabei ist der Betriebsrat zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).
2. Unterläßt es der Arbeitgeber, die Versorgungsordnung zu ergänzen, so kann er das betriebliche Ruhegeld nur nach dem Maßstab des § 2 BetrAVG kürzen (Bestätigung des zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteils vom 1. Juni 1978 - 3 AZR 216/77 - AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG).

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 185/80

11 Sa 127/79 Niedersachsen

Verkündet am
11. September 1980

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1980 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, den Richter Schaub und den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Hartmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. Januar 1980 - 11 Sa 127/79 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 31. Mai 1979 - 1 Ca 79/79 - abgeändert:
 - a) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 18,80 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. März 1979 zu zahlen.
 - b) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab Februar 1979 eine monatliche Betriebsrente von 138,45 DM netto zu zahlen unter Anrechnung der gewährten Leistung von 133,75 DM monatlich.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Januar 1961 bis 30. September 1978 bei der Beklagten als Buchhaltungsleiter beschäftigt. Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses hat die Beklagte ihm aufgrund allgemeiner Versorgungsrichtlinien zugesagt, eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 150,-- DM zu zahlen, wenn er nach einer Wartezeit von 10 Jahren mit Erreichung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand tritt oder infolge Krankheit oder Unfalls dauernd erwerbsunfähig wird. Als der Kläger ausschied, war er 63 Jahre und sechs Monate alt. Seitdem bezieht er vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung und betriebliches Ruhegeld. Dieses hat die Beklagte im Verhältnis der erreichten Dienstzeit zur erwarteten Dienstzeit auf 138,45 DM und wegen der längeren Rentenbezugsdauer um einen versicherungsmathematischen Abschlag in Höhe von 4,70 DM gekürzt.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, an sich brauche er eine Kürzung der Versorgungsbezüge überhaupt nicht hinzunehmen, da die Beklagte die Versorgungszusage nicht an die Vorschriften über das vorgezogene Altersruhegeld angepaßt habe. In jedem Fall sei es ungerechtfertigt, das Ruhegeld sowohl im Verhältnis der erbrachten zur erwarteten Dienstzeit als auch um einen versicherungsmathematischen Abschlag zu kürzen. Der Kläger hat für die Zeit vom 1. Oktober 1978 bis 31. Januar 1979 eine Nachzahlung von 18,80 DM und ab 1. Februar 1979 eine monatliche Betriebsrente von 138,45 DM netto verlangt und entsprechende Anträge gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, sie habe die Betriebsrente kürzen können, weil der Kläger nicht die vorausgesetzte Betriebstreue erbracht habe und mit einer längeren Versorgungsdauer zu rechnen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich seine Revision.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Entscheidungsgründe:

Die Beklagte darf die Betriebsrente des Klägers nicht um den versicherungsmathematischen Abschlag in Höhe von monatlich 4,70 DM kürzen.

I.1. Nach der Versorgungszusage vom 1. Januar 1961 hatte der Kläger mit Eintritt des 65. Lebensjahres Anspruch auf eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 150,-- DM. Der Kläger hat jedoch mit 63 1/2 Jahren das vorgezogene Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen und kann nach § 6 Satz 1 BetrAVG vom gleichen Zeitpunkt an die Betriebsrente verlangen.

2. Aus § 6 Satz 1 BetrAVG ist nicht zu entnehmen, in welcher Höhe der Arbeitgeber zu Ruhegeldzahlungen verpflichtet ist, wenn der Arbeitnehmer vor dem in der Zusage vorausgesetzten Zeitpunkt in den Ruhestand tritt. § 6 BetrAVG will nach seiner Zwecksetzung lediglich den Zeitpunkt des Versorgungsfalles in der betrieblichen Altersversorgung an den der gesetzlichen Rentenversicherung angleichen (BAG AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG [zu I 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Wegen der Höhe der Versorgung kann der Arbeitgeber wegen des vorzeitigen und möglicherweise längeren Rentenbezuges seine Versorgungsordnung an die geänderte Rechtslage anpassen; insoweit ist seine Versorgungsordnung lückenhaft geworden.

II.1. Wenn die Versorgungsordnung bis zur Versetzung des Arbeitnehmers in den Ruhestand nicht ergänzt worden ist, können die Leistungen nur nach den Maßstäben von § 2 BetrAVG gekürzt werden.

2.a) Spätestens in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer in den Ruhestand tritt, ist für ihn ein Vertrauenstatbestand erwachsen, der Arbeitgeber werde von dem ihm zustehenden Gestaltungsspielraum bei der Vertragsergänzung keinen Gebrauch



mehr machen. Der Arbeitnehmer muß bei Eintritt in den Ruhestand beurteilen können, in welcher Höhe ihm Versorgungsleistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung und aus der betrieblichen Ruhesgeldzusage zufließen. Nur dann kann er eine sachgemäße Entscheidung treffen, ob er weiter arbeitet oder sich mit der erreichten Versorgung begnügt (BAG AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG [zu I 2 b der Gründe] mit zust. Anm. von Ahrend-Förster-Rößler [zu 3 d]).

b) Blomeyer-Seitz meinen demgegenüber, die Gerichte müßten auch bei nicht rechtzeitiger Ergänzung der Versorgungsregelung eine über eine zeitanteilige Kürzung hinausgehende Beschränkung der Versorgung zulassen, weil der Grundsatz der Gleichbehandlung gebiete, daß der vorzeitig Ausscheidende nicht mit dem länger Arbeitenden gleichbehandelt werde (SAE 1979, 179 [180] zu II 2 a). Dem ist jedoch nicht zu folgen. Der Arbeitnehmer kann nur während seines aktiven Dienstes der Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers Rechnung tragen. Auch die zeitanteilige Kürzung differenziert nach der unterschiedlichen Beschäftigungsdauer. Überdies verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eine willkürliche Differenzierung, gebietet aber nicht einen Abschlag.

3. Hat der Arbeitgeber seine Versorgungsordnung nicht ergänzt, kann nach Eintritt des Arbeitnehmers in den vorgezogenen Ruhestand die Betriebsrente nur noch zeitanteilig entsprechend der Methode in § 2 Abs. 1 BetrAVG gekürzt werden. Auch hieran ist entgegen den Angriffen der Literatur festzuhalten (Ahrend-Förster-Rößler, aaO zu 6; Blomeyer-Seitz SAE 1979, 179; Heubeck BB 1979, 789).

a) Ebenso, wie derjenige Arbeitnehmer, der nach Erfüllung der Wartezeit des § 1 BetrAVG aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet, hat der Arbeitnehmer, der von der vorgezogenen Altersversorgung Gebrauch macht, nur einen Teil der vorausgesetzten Betriebstreue erbracht. Das ist für den betreffenden Arbeitnehmer ohne weiteres einsichtig. Er kann auch nach dem Maßstab des § 2 Abs. 1 BetrAVG den Teilwert seiner Altersversorgung ermitteln.



b) Dagegen kann der Teilwert der Altersversorgung nicht ohne weiteres nach dem Barwert (§ 3 Abs. 2 BetrAVG) vom Arbeitnehmer berechnet werden. Der Gesetzgeber läßt zu, unverfallbare Versorgungsanwartschaften mit dem Barwert abzufinden, weil der Arbeitnehmer bereits vorzeitig in den Genuß des der Altersversorgung entsprechenden Kapitalbetrages kommt. Damit läßt sich aber nicht die Lage gleichsetzen, die bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes besteht. Hinzu kommt, daß der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nichts geändert hat, annehmen kann, er wolle von dem ihm zustehenden Ermessens-Spielraum keinen Gebrauch machen.

c) Schließlich ist noch folgendes zu bedenken: Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Soll der Leistungsplan unter Berücksichtigung der flexiblen Altersgrenze geändert werden, so ist der Betriebsrat zu beteiligen (BAG 27, 194 [206] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 [zu II B 8 der Gründe]). Das würde in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber von einer rechtzeitigen Änderung der Versorgungsordnung absieht und die Versorgungsregelung alsdann von den Gerichten für Arbeitssachen zu ergänzen wäre.

gez.: Dr. Thomas

Schaub

Dr. Dieterich

Schnabel

Hartmann



3 AZR 185/80

11 Sa 127/79 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 19. März 1981
beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom
11. September 1980 werden gemäß § 319 ZPO
dahin berichtigt, daß das Zitat auf Seite 5
Zeile 5 von unten statt: "AP Nr. 1 zu § 87
BetrVG 1972" richtig: "AP Nr. 1 zu § 87
BetrVG 1972 Altersversorgung" heißen muß.

gez. Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)