

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse ! Ja
Für die Amtliche Sammlung ! Ja

Gesetz: BetrAVG § 6, §§ 2, 29; BGB §§ 133, 157, § 242 Ruhe-
 gehalt, § 315; RVO § 1251 Abs. 1, §§ 1250, 1258, 1325
 Abs. 2

Leitsätze:

1. § 6 BetrAVG gestattet, das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld zu kürzen; es zwingt nicht dazu.
2. Wenn das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld gegenüber der für das 65. Lebensjahr vorgesehenen Leistung geringer bemessen werden soll, so muß die Versorgungsregelung entsprechend ergänzt werden.

Für die Grundlagen und das Ausmaß der Kürzung besteht Gestaltungsspielraum. Die getroffene Regelung darf aber nicht unbillig sein; sie muß deutlich ergeben, wie hoch das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld ist.

3. Wenn die Regelung über die Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes lückenhaft ist, können die Gerichte für die Leistungsbestimmung in entsprechender Anwendung von § 2 BetrAVG von der kürzeren Betriebszugehörigkeit ausgehen und daraus den entsprechenden Teilwert des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes bestimmen.

Aktenzeichen: 3 AZR 216/77

Urteil des BAG vom 1. Juni 1978

LAG Schleswig-Holstein



3 AZR 216/77

4 Sa 534/76 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Verkündet am
1. Juni 1978

gez. Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. Februar 1977 - 4 Sa 534/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 16. April 1911 geborene Kläger war vom 12. März 1953 bis zum 1. April 1974 bei der Beklagten beschäftigt. Seit seinem Ausscheiden bezieht er das vorgezogene Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beklagte hat dem Kläger am 22. Dezember 1971 mit einem formularmäßigen Schreiben eine betriebliche Altersrente in Höhe von 100,-- DM zugesagt, die bei Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt werden sollte.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger diese betriebliche Versorgungsleistung für die Zeit ab 1. Januar 1975 gefordert. Er hat sich hierzu auf § 6 BetrAVG berufen und die Ansicht vertreten, die Altersrente stehe ihm in voller Höhe zu, weil das Gesetz eine Kürzung nicht vorsehe. Allenfalls sei zu berücksichtigen, daß er bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nicht 23 Jahre bei der Beklagten tätig gewesen sei, sondern nur 21 Jahre. Dann ergebe sich eine monatliche Versorgungsleistung von 91,30 DM.

Der Kläger hat im ersten Rechtszug die Versorgung als rückständige Leistungen für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis 30. April 1976 in Höhe von 1.600,-- DM sowie laufende Leistungen in Höhe von 100,-- DM ab 1. Mai 1976 begehrt und dementsprechend beantragt,

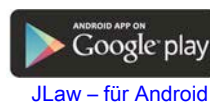
die Beklagte zur Zahlung von 1.600,-- DM Rentenzurückstände für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis 30. April 1976 sowie zur Zahlung einer monatlichen Rente in Höhe von 100,-- DM ab 1. Mai 1976 zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Versorgungsberechtigte müsse bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente einen Abschlag hinnehmen. Dabei komme es auf den Zeitraum zwischen der Zusage und dem Versorgungsfall an. Wenn man von den vorgenommenen Rückstellungen bis zum 31. April 1974 ausgehe, ergebe sich beim Kläger eine Kürzung von über

- 3 -



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



- 3 -

50 %. Jedenfalls müsse man nicht nur die kürzere Dauer der Betriebszugehörigkeit in Rechnung stellen. Berücksichtigt werden müsse auch die längere Zahlungsverpflichtung. Dies berechtige zu einem Abschlag von 0,5 % für jeden Monat, den die Rente vor Vollendung des 65. Lebensjahres beginne. Danach stehe dem Kläger ab 1. Januar 1975 ein monatlicher Betrag von 83,73 DM zu. Die bis zum 65. Lebensjahr fehlende Betriebszugehörigkeit führe zu einer Kürzung auf einen Betrag von 91,01 DM. Der um 16 Monate vorverlegte Rentenbeginn sei mit einem Abschlag von 8 % hiervon oder 7,28 DM zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 91,30 DM stattgegeben. Gegen diese Entscheidung hat der Kläger Berufung eingelegt und weiterhin den Anspruch auf Zahlung von 100,-- DM monatlich verfolgt. Die Beklagte hat Berufung eingelegt, soweit sie zur Zahlung von mehr als 83,73 DM monatlich verurteilt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat es den von dieser an den Kläger monatlich zu zahlenden Betrag auf 91,01 DM herabgesetzt; die weitergehende Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage, soweit sie zur Zahlung von mehr als 83,73 DM monatlich verurteilt worden ist.

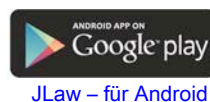
Entscheidungsgründe:

I. Nach der Versorgungszusage vom 22. Dezember 1971 stand dem Kläger eine betriebliche Altersrente zu, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Beklagten ausschied. Er hat schon mit Erreichen des 63. Lebensjahres sein Arbeitsverhältnis gelöst, weil er das flexible Altersruhegeld der Sozialversicherung in Anspruch genommen hat. Dies berechtigt ihn gemäß § 6 BetrAVG, auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erhalten, und zwar für die Zeit nach

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Inkrafttreten dieser Bestimmung (§ 29 BetrAVG). Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

1. Entgegen der Ansicht des Klägers besagt § 6 BetrAVG nicht, daß die betriebliche Altersversorgung in derselben Höhe zu gewähren ist, wie sie für ein Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres zugesagt ist.

a) Der Wortlaut der Vorschrift bietet keinen Anhalt dafür, daß der Gesetzgeber mit ihr auch eine Aussage über die Höhe der dort vorgesehenen Leistungen machen wollte. § 6 Satz 1 BetrAVG legt nur fest, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann. Folgerungen werden allerdings daran geknüpft, daß es nicht heißt "die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung", sondern der bestimmte Artikel "die" fehlt. Darin soll zum Ausdruck kommen, daß die Leistungen der Höhe nach unbestimmt seien. Diese grammatikalische Interpretation ist jedoch nicht überzeugend.

b) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes weist aus, daß es dem Gesetzgeber lediglich darauf ankam, den Anspruch dem Grunde nach zu sichern.

(1) Der Zweck des § 6 BetrAVG ist in der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucksache 7/1281 S. 29 zu § 6 BetrAVG) wie folgt gekennzeichnet worden:

"Arbeitnehmer, die wegen Inanspruchnahme des gesetzlichen Altersruhegeldes vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden, müssen bisher in vielen Fällen in Kauf nehmen, daß sie nach der für sie geltenden Versorgungsregelung ihre Pensionsanswartschaften verlieren oder die Leistungen erst von einem späteren Zeitpunkt an erhalten. Dies widerspricht jedoch der sozialpolitischen Zielsetzung derjenigen Vorschriften des Rentenversicherungsrechts, die es dem Versicherten unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen, schon vor dem 65. Lebensjahr das Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen. Der § 6 soll daher sicherstellen, daß ältere Arbeitnehmer in



- 5 -

der Regel nicht durch nachteilige Auswirkungen auf ihre betriebliche Altersversorgung von der Wahl eines früheren Beginns der gesetzlichen Rente abgehalten werden".

Mit § 6 BetrAVG wird demnach das Ziel verfolgt, den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes zu beseitigen; außerdem sollen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, wenn deren sonstige Voraussetzungen erfüllt sind, zur selben Zeit wie die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung einsetzen. Insoweit sollen nachteilige Auswirkungen der sozialversicherungsrechtlichen Regelung für die betriebliche Altersversorgung vermieden werden. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß derjenige, der das flexible Altersruhegeld der Rentenversicherung in Anspruch nimmt, sein betriebliches Ruhegeld ohne Abschläge erhalten soll.

(2) Dem Gesetzgeber war die Problematik bekannt. In der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucksache 7/1281 S. 29 zu § 6) heißt es, die Vorschrift entspreche weitgehend den Empfehlungen, mit denen sich die Sozialpolitische Gesprächsrunde bereits am 12. Mai 1972 befaßt habe (vgl. Sozialpolitische Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 31. Mai 1972). In dieser Gesprächsrunde bezeichneten die Sozialpartner es übereinstimmend für geboten, den Gleichlauf von Betriebsrenten und Sozialversicherungsrenten herzustellen. Gegensätzlich waren jedoch ihre Standpunkte zur Frage, ob eine Kürzung des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes erfolgen dürfe.

c) Das Schweigen des Gesetzgebers zur Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes kann nach der Vor- und Entstehungsgeschichte des § 6 BetrAVG nur dahin verstanden werden, daß er diese Frage nicht regeln wollte. Vor allem findet sich kein Anhaltspunkt für die Annahme, die vorgezogenen Leistungen müßten denselben Umfang haben wie die für das 65. Lebensjahr zugesagten. Im Sozialversicherungsrecht, dem die betriebliche Altersversorgung angeglichen werden sollte, fällt

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

das Altersruhegeld grundsätzlich niedriger aus, wenn es vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen wird. Der Arbeitnehmer hat weniger Beschäftigungs- und damit Beitragszeiten aufzuweisen; dadurch fehlen ihm rentensteigernde Versicherungszeiten (§ 1254 Abs. 1, §§ 1258, 1250 RVO).

2. Da § 6 BetrAVG die Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes nicht festlegt, können und müssen die Versorgungsvereinbarungen bestimmen, ob und in welcher Höhe das Altersruhegeld gekürzt werden soll, wenn es vor dem 65. Lebensjahr zu zahlen ist. Versorgungsregelungen, die nur die Höhe der Leistungen für den mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbarten Versorgungsfall bestimmen, sind mit Einführung des § 6 BetrAVG lückenhaft und ergänzungsbedürftig geworden. Ihnen fehlt die Angabe, welche Leistung gewährt wird, wenn gemäß § 6 BetrAVG das betriebliche Altersruhegeld vor dem 65. Lebensjahr einsetzt.

a) Die danach notwendige Ergänzung der Versorgungsregelung hat auf dem Wege zu geschehen, der sonst für Änderungen offensteht. Da der Leistungsplan betroffen ist, kommt die Mitwirkung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG in Betracht, wenn Kürzungen erfolgen sollen (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Entscheidung vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 8 der Gründe 7]).

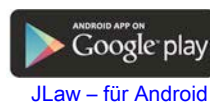
Für die Ergänzung der Versorgungsregelungen steht ein erheblicher Gestaltungsspielraum offen.

(1) Das Gesetz schreibt nicht vor, daß das betriebliche Altersruhegeld geringer ausfallen muß, wenn es nach § 6 BetrAVG vor dem 65. Lebensjahr beansprucht wird. Schon bisher haben Versorgungsordnungen die vollen Leistungen auch dann vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde, weil der Arbeitnehmer das vorgezogene Altersruhegeld aus der Sozialversicherung bezog. Vielfach war besonders für Frauen das Pensionsalter von vornherein auf 60 Jahre fest-

- 7 -



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



- 7 -

gelegt. Unter der Geltung des § 6 BetrAVG mag mancher Arbeitgeber daran interessiert sein, einen zusätzlichen Anreiz für ein frühzeitiges Ausscheiden seiner Arbeitnehmer zu schaffen. Das könnte ihn veranlassen, das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld nicht zu kürzen.

(2) Wenn eine Kürzung erfolgen soll, sind dafür viele Möglichkeiten denkbar. Dabei wird es oft auf die Ausgestaltung der Versorgungsregelung ankommen. So könnte ein Arbeitgeber es für ausreichend ansehen, daß Steigerungsbeträge für die fehlenden Beschäftigungsjahre wegfallen. Anknüpfungsmoment könnte das Verhältnis der erbrachten zu der erwarteten Betriebszugehörigkeit sein. Dabei sind wiederum Differenzierungen dahin denkbar, bei besonders langer Betriebstreue Abschläge wegfallen zu lassen (vgl. dazu Schoden, Die betriebliche Altersversorgung, S. 98 f., Rdnr. 202). Eine Kürzung könnte auch allein auf die nach der Lebenserwartung wahrscheinliche längere Bezugsdauer abstellen. Schließlich erscheint es nicht ausgeschlossen, mehrere Gesichtspunkte miteinander zu verbinden (vgl. zum Ganzen die Darstellung von Heubeck bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 6 Anm. 103 - 115).

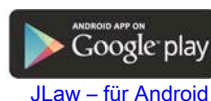
b) Welche Regelung auch immer getroffen wird, sie muß jedenfalls zwei Anforderungen genügen: Sie darf nicht unbillig sein, und sie muß den betroffenen Arbeitnehmern deutlich machen, welches gekürzte betriebliche Altersruhegeld sie erhalten, wenn sie ihr Recht aus § 6 BetrAVG geltend machen. Unbillig ist eine Kürzung, die sachgerechte Maßstäbe außer acht läßt und daher willkürlich ist. Diese Wertung ergibt sich auch aus dem mit § 6 BetrAVG verfolgten Zweck. Den Arbeitnehmern soll erleichtert werden, in den Ruhestand überzutreten. Nicht nur die Sozialversicherungsrente, sondern auch die betrieblichen Versorgungsleistungen sollen ihnen als Lebensgrundlage zur Verfügung stehen. Diesem Anliegen widerspräche es, wenn die Betriebsrenten unangemessen beschnitten würden. Wann diese Grenze erreicht ist, läßt sich nur aus den Umständen des Einzelfalles beurteilen. Unbedenklich dürfte je-

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

doch sein, wenn die im Verhältnis zum Erwerb des vollen Altersruhegeldes kürzere Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird. Das läßt sich aus einer analogen Anwendung des in § 2 BetrAVG niedergelegten Teilwertgedankens herleiten. Weiter könnte ein sachlich anzuerkennendes Kriterium für eine Kürzung darin liegen, daß bei früherem Beginn der Leistung diese nach den statistischen Ermittlungen voraussichtlich länger zu zahlen sind.

Zu weitergehenden Hinweisen sieht sich der Senat zur Zeit nicht in der Lage. Insbesondere ist nicht ersichtlich, ob und inwieweit sogenannte versicherungsmathematische Abschläge zu Ergebnissen führen, die billigem Ermessen entsprechen. Deshalb läßt sich auch nicht sagen, daß versicherungsmathematische Berechnungen überhaupt oder sogar allein zu angemessenen Ergebnissen führen.

Das Gebot, einsichtig zu machen, wie die Versorgungsregelung das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld bestimmt, ist ebenfalls aus dem Zweck des § 6 BetrAVG herzuleiten. Der Arbeitnehmer kann seine Entscheidung, ob er den vorzeitigen Ruhestand wählen soll, nicht sachgerecht treffen, wenn er nicht weiß, mit welchen Leistungen er rechnen darf. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts gewährleistet § 1325 Abs. 2 RVO = § 104 Abs. 2 AVG für Versicherte, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, eine Auskunft über die Höhe der Anwartschaft; diese Auskunftspflicht kann durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erweitert werden (§ 1325 Abs. 4 Buchst. b) RVO = § 104 Abs. 4 Buchst. b) AVG). Eine entsprechende Klarstellung ist für die betrieblichen Versorgungsleistungen geboten.

3. Die Beklagte hatte zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Kläger die betrieblichen Versorgungsleistungen begehrt, ihre Versorgungsregelung noch nicht in dem soeben erörterten Sinne ergänzt. Das ist ihr nicht vorzuwerfen, weil § 6 BetrAVG erst am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten ist. Die Beklag-

- 9 -



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

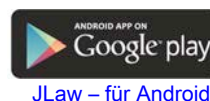


te kann ihr Versorgungswerk für künftige Fälle noch entsprechend ausfüllen.

Solange eine Versorgungsregelung über die Kürzung der vorgezogenen betrieblichen Altersrenten nichts aussagt, müssen bei einem Streit die Gerichte eine Bestimmung nach billigem Ermessen treffen. Bei dieser Entscheidung können nur Umstände berücksichtigt werden, von denen der Arbeitnehmer vernünftigerweise annehmen mußte, daß sie sich bei der Höhe des Ruhegeldes für ihn nachteilig auswirken. Andere, für ihn nicht durchschaubare Größen können die bei der Pensionierung offengewiesene Höhe der Leistungen nicht beeinflussen; eine auf solchen Umständen beruhende Kürzung wäre nicht zu rechtfertigen.

Der einzige in seiner Bedeutung von vorn herein erkennbare und in seiner Auswirkung abwägbare Umstand liegt darin, daß der Kläger nicht die bis zum 65. Lebensjahr erwartete Betriebstreue erbracht hat. Nach der Versorgungsregelung sollte das Altersruhegeld von 100,-- DM gewährt werden, wenn der Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Beklagten ausschied. Diese Voraussetzung hat er nicht erfüllt. Er mußte sich deshalb sagen, daß er dann auch die Gegenleistung nur insoweit erwarten konnte, wie er betriebs-treu gewesen war. Das führt dazu, die in § 2 BetrAVG für einen anderen, aber ähnlichen Fall geltende Regelung entsprechend anzuwenden. § 2 BetrAVG regelt die Frage, welchen Teilwert eine Anwartschaft hat, die nach § 1 BetrAVG bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufrechterhalten bleibt. Hier geht es nicht darum, den erdienten Wert einer Anwartschaft, sondern der Versorgungsleistung zu bestimmen. Das hindert jedoch nicht, nach dem Grundsatz von § 2 BetrAVG zu verfahren. Denn die wesentliche Übereinstimmung beider Sachverhalte liegt darin, daß die Betriebszugehörigkeit nicht bis zu dem vereinbarten Versorgungsfall erbracht wurde.

II. Das zugesagte Altersruhegeld von 100,-- DM ist danach in dem Verhältnis zu gewähren, in dem die erbrachte Betriebszugehörigkeit zu der bis zum 65. Lebensjahr erwarteten steht.



- 10 -

Der Kläger hat 253 Monate in den Diensten der Beklagten gestanden. Bei einem Ausscheiden mit 65 Jahren hätte er weitere 25, somit insgesamt 278 Monate an Betriebszugehörigkeit erreicht. Dieses Verhältnis führt zu einem Ruhegeld von 91,01 DM, wie es das Landesarbeitsgericht dem Kläger zuerkannt hat.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Waydelin

Lichtenstein

