

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

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

Leitsätze:

K e i n e

(siehe Urteil 3 AZR 216/77)

Aktenzeichen: 3 AZR 255/77

Urteil des BAG vom 1. Juni 1978

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 255/77

6 Sa 1006/76 Hamm

Verkündet am
1. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

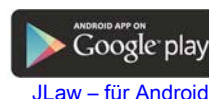
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Januar 1977 - 6 Sa 1006/76 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 6. August 1976 -1 Ca 331/76 - abgeändert:

- 2 -



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



- 2 -

- a) Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 346,62 DM nebst 4 % Zinsen von 115,54 DM seit dem 6. April 1976 sowie von jeweils 57,77 DM seit dem 30. April, 31. Mai, 30. Juni und 31. Juli 1976 zu zahlen.
- b) Es wird festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ab August 1976 als Altersruhegeld monatlich 312,77 DM zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

- 3. Die weitergehende Berufung und Revision werden zurückgewiesen.
- 4. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Beklagte $\frac{3}{4}$ und der Kläger $\frac{1}{4}$.

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

Tatbestand:

Der am 25. Oktober 1913 geborene Kläger war vom 1. April 1934 bis zum 31. Januar 1976, zuletzt als Lohnbuchhalter, bei der Firma P B tätig. Diese Firma gewährt ihren Arbeitnehmern durch den beklagten Unterstützungs- und Wohlfahrtsverein Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten. Der Zweck des Vereins ist in einer Satzung vom 3. Dezember 1946 niedergelegt. Nach § 8 der Satzung sollen zur Wahrung des sozialen Charakters die Leistungen im Einzelfall bei Altersrenten 4.000,-- DM jährlich nicht überschreiten. Die Höhe der Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten bestimmt sich im übrigen nach Richtlinien, die beim Ausscheiden des Klägers in der Fassung vom Mai 1968 gegolten haben. Sie lauten, soweit es hier interessiert, wie folgt:

"Die Leistungen des Vereins betragen bei Ausscheiden aus der Firma infolge Alter oder Invalidität nach mindestens

- 3 -



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



- 3 -

10-jähriger Betriebszugehörigkeit	7,50 %,
für jedes weitere Jahr bis einschl. 25 Jahre Betriebszugehörigkeit	0,75 %,
für jedes weitere Jahr ab dem 26. Betriebszugehörigkeitsjahr	0,50 %

des Durchschnittsbruttoverdienstes der letzten fünf Jahre seiner Beschäftigungszeit. Bei der Berechnung des Durchschnittsbruttoverdienstes wird nur das Grundgehalt oder der Grundlohn ohne Zulagen und ohne Sonderzahlungen berücksichtigt.

Lt. Protokoll vom 26. 4. 1968 werden die künftigen Renten über DM 100,-- auf 80 % der errechneten Beträge festgesetzt. Renten zwischen DM 101,-- und DM 125,-- werden in Höhe von DM 100,-- bewilligt.

Die Rente darf die Höchstsumme von DM 4.000,-- pro Jahr bzw. DM 333,-- pro Monat nicht übersteigen."

Der Kläger ist zum 31. Januar 1976 bei der Firma B ausgeschieden, weil er das flexible Altersruhegeld aus der Sozialversicherung mit Wirkung vom 1. Februar 1976 in Anspruch genommen hat. Das konnte er mit 62 Jahren tun, weil er aufgrund einer Erwerbsminderung von 70 v. H. Schwerbehinderter ist.

Nach den Richtlinien des Beklagten hätte sich für den Kläger bei einer anzurechnenden Betriebszugehörigkeit von 37 Jahren eine Rente von 417,38 DM monatlich ergeben. Der Anspruch wurde jedoch durch den festgelegten Höchstbetrag auf 333,-- DM monatlich begrenzt. Diesen Betrag kürzte der Beklagte wegen vorgezogenen Rentenbeginns. Er ging dabei davon aus, daß der Kläger beim Ausscheiden mit 65 Jahren eine Lebenserwartung von neun Jahren = 108 Monaten gehabt hätte. Das frühere Einsetzen der Betriebsrente führe zu einer Bezugsdauer von 141 Monaten (11 Jahre und 9 Monate). Der Beklagte setzte deshalb die Rente auf 108/144 des Höchstbetrages fest und zahlte ab 1. Februar 1976 255,-- DM monatlich. In entsprechender Weise hat der Beklagte bei etwa 20 anderen Arbeitnehmern, die vor dem 65. Lebensjahr ausgeschieden sind, die Altersrente gekürzt. Zwei Arbeitnehmern gewährt der Beklagte jedoch die volle Betriebsrente: Einer dieser Arbeitnehmer war vom 1. April 1930 bis zum 31. Dezember 1975 bei der Firma B tätig, der andere vom 6. Februar 1936 bis zum 31. März 1975. An diese beiden Arbeitnehmer war die Geschäftsleitung der Firma B mit dem Wunsche

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

- 4 -



- 4 -

herangetreten, sie möchten von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch machen, um betriebsbedingt notwendige Entlassungen anderer Arbeitnehmer zu vermeiden. Die angesprochenen Arbeitnehmer waren unter der Bedingung zu einem vorzeitigen Ausscheiden bereit, daß sie die volle Betriebsrente erhielten.

Der Kläger wehrt sich gegen die Kürzung seiner Betriebsrente. Er hat geltend gemacht, weder Satzung noch Richtlinien des Beklagten noch § 6 BetrAVG rechtfertigten diese Maßnahme. Soweit die Richtlinien in einer außerordentlichen Mitgliederversammlung vom 14. April 1976 durch eine Kürzungsvorschrift ergänzt worden seien, könne das seine Rechtsstellung nicht mehr berühren. Mit der Kürzung verletze der Beklagte auch den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er sei unter den gleichen Umständen bei der Firma P B ausgeschieden wie die beiden Arbeitnehmer, denen die volle Betriebsrente gewährt werde.

Wenn man jedoch eine Kürzung der Betriebsrente für zulässig halte, sei der Beklagte bei seiner Kürzung unbillig verfahren. Er habe nicht berücksichtigt, daß der Kläger nach den Richtlinien eine Betriebsrente von 417,38 DM verdient hatte. Diesen Betrag und nicht die Höchstrente von 333,-- DM hätte der Beklagte zugrundelegen müssen. Dann wäre eine Betriebsrente von 320,-- DM verblieben. Unbillig sei ferner der von dem Beklagten angewandte Maßstab für die Kürzung. Die längere Bezugsdauer dürfe nur nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berücksichtigt werden. Das führe zu Abschlägen von 0,4 % bis 0,5 % für jeden Monat des Ausscheidens vor dem 65. Lebensjahr; selbst von der Höchstrente von 333,-- DM verblieben dann noch 289,-- bzw. 278,-- DM.

Der Kläger hat den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gewährten und der Höchstrente für sechs Monate im Wege der Leistungsklage und im übrigen die Feststellung begehrt, daß der Beklagte ihm die jeweilige satzungsmäßige Höchstrente zu zahlen habe. Er hat demgemäß beantragt,

- 5 -



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



- 5 -

1. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihm die nach der Satzung des Beklagten jeweilige monatliche Höchstreute zu zahlen,
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 468,-- DM nebst 4 % Zinsen von 156,-- DM seit dem 6. April 1976 sowie von jeweils 78,-- DM seit dem 30. April, 31. Mai, 30. Juni und 31. Juli 1976 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, er habe die Betriebsrente zu Recht gekürzt, weil sie infolge des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis länger zu zahlen sei. Seine Berechnungsweise berücksichtige diesen Umstand angemessen. Als kleinerer Unterstützungsverein könne er aus Kostengründen keine Gutachten für eine versicherungsmathematische Berechnung einholen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Nach der Satzung und den Versorgungsrichtlinien des Beklagten stand dem Kläger eine Altersrente zu, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Firma B ausschied. Er hat schon kurz nach Erreichen des 62. 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. 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.

- 6 -



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

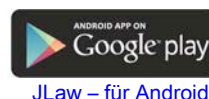
Mit § 6 BetrAVG wird demnach das Ziel verfolgt, den Verfall von Versorgungsanswartschaften bei Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes zu beseitigen; außerdem sollen



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 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]).

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 festgelegt. 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 jedoch 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 Leistungen 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 bemißt, 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 betriebliche Versorgungsleistung geboten.

3. Der Beklagte hatte zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Kläger die betrieblichen Versorgungsleistungen begehrt, seine Versorgungsregelung noch nicht in dem soeben erörterten Sinne ergänzt. Das ist ihm nicht vorzuwerfen, weil § 6 BetrAVG erst am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten ist. Der Beklagte kann sein 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 offengewesene Höhe der Leistungen nicht beeinflussen; eine auf solche Umstände beruhende Kürzung wäre nicht zu rechtfertigen.

Der einzige in seiner Bedeutung von vornherein erkennbare und in seiner Auswirkung abwägbare Umstand liegt darin, daß der Kläger nicht die bis zum 65. Lebensjahr erwartete Betriebs-treue erbracht hat. Nach der Versorgungsregelung sollte das Altersruhegeld gewährt werden, wenn der Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei dem 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 betriebstreu 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 verdienten 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. Auf der Grundlage der vorstehenden Erwägungen steht dem Kläger ein Altersruhegeld von 312,77 DM zu.

1. Für die Kürzung ist nur zu berücksichtigen, daß der Kläger nicht bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Firma B tätig war. Dem nach seinem Ausscheiden von dem Beklagten beschlossenen Kürzungsverfahren unterliegt der Kläger nicht; denn er konnte sich darauf bei Eintritt in den Ruhestand nicht einrichten. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob das Verfahren einer Überprüfung nach Billigkeitsgrundsätzen standhalten könnte. Denn die Annahmen über die Lebenserwartung widersprechen den vom Statistischen Bundesamt mitgeteilten Zahlen (vgl. Statistisches Jahrbuch 1975 S. 74, Tabelle 4.9 Allgemeine Sterbetafel 1970/72).



Der Kläger hat eine Betriebszugehörigkeit von 502 Monaten erreicht; bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres hätte er weitere 33 Monate bei der Firma B verbleiben müssen.

2. Die Quote von 502/535 ist aus dem Höchstbetrag der monatlichen Altersrente von 333,-- DM zu errechnen. Diese in Satzung und Richtlinien festgelegte Begrenzung führt dazu, daß die Betriebszugehörigkeit sich nicht mehr rentensteigernd auswirkt, sobald der Höchstbetrag erreicht ist. Das ist vergleichbar mit der Zusage eines Festbetrages, für den nach Ablauf einer Wartezeit weitere Voraussetzung ist, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 65. Lebensjahr besteht.

Dem Kläger war erkennbar, daß er, um die schon erreichte Höchstrente zu erhalten, bis zum 65. Lebensjahr bei der Firma B bleiben mußte. Diese Voraussetzung hat er nicht erfüllt. Deshalb muß er es hinnehmen, daß die Höchstrente entsprechend gekürzt wird.

3. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verhilft dem Kläger nicht zu einer ungekürzten Altersrente. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die vom Kläger angeführten Arbeitnehmer für ihr von der Firma B angestrebtes Ausscheiden das volle betriebliche Ruhegeld verlangt hatten. Der Kläger habe dagegen erst nachträglich eine entsprechende Bitte geäußert. Auf der Grundlage dieser, mit einer Verfahrensrüge nicht angegriffenen und den Senat daher bindenden Feststellung (§ 561 Abs. 2 ZPO) hat das Berufungsgericht zu Recht angenommen, daß unterschiedliche Sachverhalte vorlagen und der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt ist.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Waydelin Lichtenstein



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



3 AZR 255/77

6 Sa 1006/76 Hamm

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. September 1978
beschlossen:

Der Tenor des Urteils vom 1. Juni 1978 wird wegen
eines offensichtlichen Rechenfehlers wie folgt
berichtigt:

1. zu 2 a des Tenors muß es heißen:

statt	346,62 DM	-	344,76 DM,
statt	115,54 DM	-	114,92 DM,
statt	57,77 DM	-	57,46 DM.

2. zu 2 b des Tenors muß es heißen:

statt	312,77 DM	-	312,46 DM.
-------	-----------	---	------------

gez.: Dr. Thomas Dr. Dieterich Schaub

