

Aktenzeichen: 3 AZR 262/79

LAG Berlin Urteil des BAG vom 21. Juni 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BetrAVG § 2, § 1; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 262/79

9 Sa 47/78 Berlin

Verkündet am
21. Juni 1979

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 21. Juni 1979 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Lichtenstein und Weinmann für Recht erkannt:

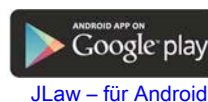
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 27. November 1978 - 9 Sa 47/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der 1935 geborene Kläger schied nach 26-jähriger Betriebszugehörigkeit am 30. September 1976 aus den Diensten der Beklagten aus.

Am 12. Dezember 1968 hatte der Kläger von der Beklagten eine Ruhegehaltzusage erhalten, deren Höhe in dem damals bereits geltenden Versorgungswerk der Beklagten wie folgt geregelt ist:

"I. Errechnung des Ruhegehaltes

Das Ruhegehalt besteht aus einem Grundbetrag, der nach 10 anrechnungsfähigen Dienstjahren erworben wird, und aus jährlichen Steigerungsbeträgen ab 11. Dienstjahr.

Der Grundbetrag ist 13 %,

die jährlichen Steigerungsbeträge sind 1,2 %

des monatlichen Durchschnittsbruttogehaltes der letzten 3 Jahre, die der Versetzung in den Ruhestand vorangehen. Sonderzahlungen jeglicher Art einschließlich Weihnachtsgaben, Jahresschlußzahlung usw. werden hierbei nicht berücksichtigt.

Angefangene Dienstjahre nach Erreichung der Anwartschaft werden zeitverhältnismäßig (Steigerung je Monat 0,1 %), angefangene Monate voll gerechnet.

II. Begrenzung des Ruhegehaltes

Für die Höhe des Ruhegehaltes bestehen zwei Grenzen:

- 1) Das von uns gezahlte Ruhegehalt und die Bezüge, die dem Ruhegehaltsempfänger auf Grund eigener gesetzlicher Rentenversicherungspflicht (ohne freiwillige Höher- oder Weiterversicherung) zufließen, dürfen zusammen 100 % seines Durchschnittsbruttogehaltes der letzten 12 Monate, die der Versetzung in den Ruhestand vorangehen (ohne Sonderzahlungen jeglicher Art), nicht überschreiten. Soweit dies der Fall ist, wird unser Ruhegehalt entsprechend gekürzt.
- 2) Das von uns gezahlte Ruhegeld beträgt im Höchstfalle monatlich 500,-- DM, auch wenn sich aus Ziffer I rechnerisch ein höherer Betrag ergibt und/oder die in Ziffer II/1 genannte Grenze nicht erreicht wird."

Mit Wirkung vom 1. Januar 1972 wurde der Höchstsatz auf 550,-- DM brutto monatlich heraufgesetzt. Das monatliche Durchschnittsbruttogehalt des Klägers lag in den letzten drei Jahren vor seinem Ausscheiden über 3.000,-- DM; die genaue Höhe ist streitig.



- 3 -

Mit Schreiben vom 13. Januar 1977 bestätigte die Beklagte dem Kläger einen unverfallbaren Anspruch auf anteiliges betriebliches Altersruhegeld in Höhe von 286,50 DM brutto monatlich. Dabei legte die Beklagte den Höchstbetrag von 550,-- DM zugrunde, den der Kläger bei Ausscheiden infolge Erreichens der Altersgrenze erhalten hätte, und kürzte ihn auf 286,60 DM. Dabei ging sie von einer tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit von 312 Monaten und von einer erreichbaren Zeit von 599 Monaten aus.

Der Kläger hält diese Berechnungsweise für unzutreffend. Er ist der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet, bei der Berechnung nach Ziffer I ihrer Ruhegehaltzusage vorzugehen und den Quotienten aus erreichter und erreichbarer Dienstzeit ($= \frac{312}{599}$) mit dem ungekürzten vollen Anspruch zu multiplizieren. Sein durchschnittliches Gehalt der letzten drei Jahre vor seinem Ausscheiden habe 3.455,94 DM betragen. Nach Ziffer I der Ruhegeldzusage habe er eine Anwartschaft von 32,2 % erworben, somit 1.112,81 DM. Dieser Betrag gekürzt im Verhältnis von tatsächlicher zu höchstmöglicher Dienstzeit ($312/599$) ergebe einen Betrag von 579,63 DM und liege über der Höchstgrenze. Er habe daher eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe von 550,-- DM erworben.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

festzustellen, daß beim Vorgehen nach der rationalen Methode der Quotient aus tatsächlicher Dienstzeit und maximal möglicher Dienstzeit mit dem nach Ziffer I der erteilten Ruhegehaltzusage vom 12. Dezember 1968 berechneten ungekürzten vollen Anspruch zu multiplizieren ist,

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalles ein monatliches Ruhegehalt mindestens in Höhe von 550,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, dem Kläger fehle bereits das Rechtsschutzbedürfnis für die beantragte Feststellung. In der Sache vertritt sie den Standpunkt, daß ihre Berechnung der Vorschrift des § 2 Abs. 1 BetrAVG entspreche. Anderenfalls wären Arbeitnehmer, die dem Betrieb die Treue hielten, dem Kläger gegenüber benachteiligt. Ein rasches Erreichen der Höchstgrenze und eine stagnierende Anwartschaft entsprächen nicht dem in § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zum Ausdruck gekommenen Gedanken, durch langsames Anwachsen der Anwartschaft

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



- 4 -

Treue zu belohnen und Anreiz für weitere Betriebstreue zu geben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unzulässig abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers als in der Sache unbegründet zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte hat die Anwartschaft des Klägers richtig berechnet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das Rechtsschutzinteresse für die Klage mit Recht bejaht. § 2 Abs. 6 BetrAVG gibt dem ausscheidenden Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch darüber, ob und in welcher Höhe ihm eine Versorgungsanwartschaft zusteht. Wenn Parteien über die Richtigkeit einer erteilten Auskunft streiten, entsteht eine ungewisse Situation und haben beide Parteien regelmäßig ein Interesse daran, den Streit darüber nicht zu vertagen, sondern schon jetzt zu klären. Eine spätere Klärung des Streites kann die Feststellung der wahren Rechtslage oft erschweren. Deshalb ist die Feststellungsklage der richtige Weg, hier rechtzeitig Klarheit zu verschaffen. Die gegenteilige Ansicht der Beklagten ist abwegig.

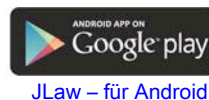
II. Auch materiellrechtlich ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts zutreffend.

1. Ein vertraglicher Anspruch mit dem vom Kläger gewollten Inhalt ist nicht gegeben. Die Versorgungsrichtlinien der Beklagten enthalten nichts darüber, wie unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaften zu berechnen sind. Sie sind noch zu einer Zeit verfaßt worden und ergangen, als Ruhegeldanwartschaften regelmäßig dann für verfallen angesehen wurden, wenn der Arbeitnehmer vor dem Versorgungsfall aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. Sie können daher die Berechnung von solchen unverfallbar gewordenen Anwartschaften nicht regeln, die erst das Gesetz über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 - BGBI. I, 3610 - allgemein geschaffen hat. Nur aus solchen Versorgungsordnungen, die die

- 5 -



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



Berechnung von unverfallbar gewordenen Anwartschaften regeln, können entsprechende vertragliche Ansprüche hergeleitet werden.

2. Soweit § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Berechnung von unverfallbar gewordenen Anwartschaften regelt, enthält das Gesetz ausweislich des von ihm verwendeten Wortes "mindestens" eine zwingende Regelung des Inhalts, daß vertragliche Regelungen die gesetzliche Regelung wohl verbessern, nicht aber verschlechtern können. Die von der Beklagten vorgenommene Berechnung der Anwartschaft des Klägers entspricht, wie auch der Kläger nicht verkennt, der in § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG näher beschriebenen ratierlichen Berechnung. Eine vertragliche Verbesserung dieser Regelung durch die Beklagte fehlt (vgl. oben zu 1). Deshalb kann der Kläger aus § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für sein Begehren ebenfalls nichts herleiten.

3. Der Kläger will - im Anschluß an eine von Finke in BB 1975, 1070 vertretene Ansicht - sein Begehren auf § 1 Abs. 1 BetrAVG stützen. Aus der Gesetzesfassung in § 1 Abs. 1 BetrAVG, wonach der Arbeitnehmer "seine" Anwartschaft "behält", will Finke herleiten, die Anwartschaft sei nach der speziellen Leistungsplanstruktur und daher so zu berechnen, als sei im Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers der Versorgungsfall eingetreten. Deshalb müßten die Leistungsproportionen, die für die Zeit vor dem Ausscheiden angesetzt worden sind, voll und automatisch auf die Anwartschaftsberechnung durchschlagen.

Diese Ansicht Finkes ist mit dem Gesetz nicht zu vereinbaren.

a) § 1 Abs. 1 BetrAVG regelt nach seinem Gesamtinhalt nur die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft selbst, nicht deren Berechnung. Aus den Worten des Gesetzes "behält seine Anwartschaft" läßt sich über Umfang und Berechnung der Anwartschaft nichts entnehmen. Damit wird nur die Innehabung des Rechts dem Grunde nach angesprochen, nicht sein Umfang und seine Berechnung. Daß die possessorische Fassung "behält seine Anwartschaft" keine Bedeutung für deren Berechnung hat, ergibt sich auch aus § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG selbst. Dort spricht das Gesetz von "dessen Anwartschaft" und meint damit ebenfalls - wie in § 1 Abs. 1 BetrAVG - nicht deren Umfang und deren Berechnung, sondern deren Bestand dem Grunde nach und die Rechtsträger-



eigenschaft des Arbeitnehmers und beschreibt erst daran anschließend deren Berechnung. Der Wortlaut des Gesetzes trägt somit die Ansicht Finkes nicht.

b) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes gibt für die Ansicht Finkes ebenfalls nichts her. Der erkennende Senat, dessen Rechtsprechung auf die Gesetzgebung nicht ohne Einfluß war, hatte bereits vor dem Inkrafttreten des BetrAVG unverfallbare Anwartschaften nach der ratierlichen Methode und damit so berechnet, wie es in § 2 Abs. 1 BetrAVG beschrieben ist (BAG 24, 177 [196, 197] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B I 2 der Gründe]). Es ist den Gesetzesmaterialien nicht zu entnehmen, daß der Gesetzgeber hieran etwas ändern wollte. Im Gegenteil: In dem Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 24. November 1974 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung heißt es ausdrücklich wörtlich:

"In § 1 sind lediglich die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit festgelegt. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ergibt sich dagegen aus § 2" (vgl. BT-Drucks. 7/2843 S. 6 zu § 1).

c) Zudem wäre es rechtstechnisch ungewöhnlich, wollte man dem Gesetzgeber unterstellen, er habe in § 1 Abs. 1 BetrAVG die Berechnung der Anwartschaft mit den knappen Worten "behält seine Anwartschaft" ohne rechnerisches Modell beschrieben und den Mindestschutz der Anwartschaftsberechnung für alle Versorgungsarten dann detailliert in § 2 BetrAVG beschrieben. Eine solche Annahme würde voraussetzen, der Gesetzgeber habe die von Finke in § 1 Abs. 1 BetrAVG gesuchte Berechnung für die verschiedenen Arten der Altersversorgung für unproblematischer und einfacher gehalten, als er es in § 2 BetrAVG beschrieben hat und zu regeln für notwendig hielt. Eine solche Systematik ist dem Gesetz nicht zu unterstellen.

Hinzu kommt folgendes: Die Ansicht Finkes läßt sich gar nicht konsequent durchhalten. Wenn es für die Berechnung der Anwartschaft auf die spezielle Leistungsplanstruktur ankäme, wie Finke meint, dürfte bei Versorgungszusagen mit Festbeträgen überhaupt keine Kürzung vorgenommen werden, wenn die Anwartschaftsberechtigten vorzeitig ausscheiden. Warum vorzeitig ausscheidende Arbeitnehmer aber genauso stehen sollen wie invalide gewordene Arbeitnehmer und solche, die bis zum Versor-

gungsfall im Betriebe bleiben, ist nicht einzusehen.

d) Vor allem aber ist die Ansicht Finkes deshalb abzulehnen, weil sie zu Ergebnissen führt, die vom Gesetz nicht gewollt sind. Versorgungszusagen, die für die ersten Jahre eine höhere Steigerung vorsehen als für die späteren Jahre, haben vielfach ihren guten Sinn deshalb, weil sie damit jungen Arbeitnehmern im Falle der vorzeitigen Invalidität - im Falle des frühen Todes ihren Hinterbliebenen - eine verhältnismäßig günstige Versorgung auch bei nur verhältnismäßig kurzer Betriebszugehörigkeit sichern können. Älteren Angestellten bieten solche Regelungen oft die Gelegenheit, sich noch eine angemessene Versorgung zu verschaffen. Das sind sozial wünschenswerte Regelungen und wichtige unterstützenswerte Ziele. Wollte man bei solchen Versorgungswerken die Progression zwingend auf die Anwartschaftsberechnung durchschlagen lassen, würden vielfach die Vertragswerke geändert und ihre Schutzziele aufgegeben. Es kann angenommen werden, daß der Gesetzgeber die ratierliche Berechnung des § 2 BetrAVG deshalb gewählt hat und dem Unternehmer keine andere Berechnungsmethode gegen seinen Willen aufzwingen wollte, weil er die gekennzeichneten wünschenswerten Ausgestaltungen nicht gefährden wollte (vgl. Schoden, Die betriebliche Altersversorgung, 1978, S. 79 Rdz. 149; Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, 1976, § 2 Rdz. 110 und 114).

e) Insgesamt ergibt sich somit, daß der Ansicht Finkes nicht zu folgen ist. Das Schrifttum ist der gleichen Ansicht, und zwar, soweit ersichtlich, einhellig (vgl. Höhne in Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, 1976, § 2 RdNr. 107 ff.; Schoden, aaO, S. 78 ff.; Rdz. 146 ff.; Fenge, DB 1975, 50 [zu I 2 S. 51 ff.] und BB 1975, 1257 ff.; Klaus Heubeck, BB 1975, 1258 ff.; Bode-Grabner, BB 1974, 1211 [1212 zu Fußnote 7]; Höhne, BB Beilage 1/1975 S. 4 zu § 2 BetrAVG; Schulz, Betriebsrentengesetz § 2 Anm. 2a).

4. Da dem Kläger für sein Begehren keine Anspruchsgrundlage zur Verfügung steht, ist seine Klage vom Landesarbeitsgericht mit Recht abschlägig beschieden worden und ist seine Revision zurückzuweisen.

gez.: Dr. Stumpf

Lichtenstein

Dr. Thomas

Weinmann

Dr. Dieterich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)