

Aktenzeichen: 3 AZR 304/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. September 2003
- 3 AZR 304/02 -

I. Arbeitsgericht
Minden

Urteil vom 4. April 2000
- 3 Ca 1288/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. November 2001
- 6 Sa 924/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unterschiedliche versicherungsmathematische Abschläge für Männer und Frauen

Gesetze:

BetrAVG § 1 Gleichberechtigung, § 1 Berechnung, § 2; EG Art. 141

Leitsatz:

Soweit es um Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 geht, ist es bei der Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente von Rechts wegen nicht zu beanstanden, wenn nach der Versorgungsordnung zwar für Männer und Frauen dieselbe feste Altersgrenze (Vollendung des 65. Lebensjahres), für Frauen aber ein niedrigerer versicherungsmathematischer Abschlag als für Männer anzusetzen ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



3 AZR 304/02
6 Sa 924/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 2003

URTEIL

Kaufhold,
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Ludwig und Heuser für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. November 2001 - 6 Sa 924/00 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Minden vom 4. April 2000 - 3 Ca 1288/99 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe der dem Kläger zustehenden Betriebsrente.

Der Kläger ist am 14. September 1939 geboren. Er ist schwerbehindert. Vom 1. Februar 1967 bis zum 30. September 1999 war er bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Oktober 1999 befindet er sich im vorgezogenen gesetzlichen Ruhestand. Er bezieht seither von der Beklagten eine Betriebsrente auf der Grundlage einer Versorgungsordnung aus Dezember 1977, die in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist und über deren richtige Anwendung die Parteien streiten. In der Versorgungsordnung (VO) heißt es im hier Wesentlichen:

„2. Anspruchsvoraussetzungen

- 2.2 Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die ununterbrochene Beschäftigungszeit des Mitarbeiters nach seinem letzten Eintritt in das Unternehmen bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, höchstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

3. Ruhegeldfähiges Einkommen

- 3.1 Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der monatliche Durchschnitt des Bruttoeinkommens, das der Mitarbeiter vom Unternehmen in den letzten 12 voll abgerechneten Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hat. ...

4. Altersrente

Sie wird den Mitarbeitern gewährt, die die Altersgrenze erreicht haben und ausscheiden. Altersgrenze ist das vollendete 65. Lebensjahr.



5. Vorgezogene Altersrente

- 5.1 Mitarbeiter, die vor Erreichen der Altersgrenze durch Vorlage des Rentenbescheids eines Sozialversicherungsträgers nachweisen, daß sie Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen (§ 1248 RVO und § 25 AVG), haben Anspruch auf vorgezogene Altersrente.

9. Höhe der Alters-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrente

- 9.1 Der Mitarbeiter erhält als Versorgungsleistung für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr 0,5 Prozent, höchstens jedoch 15 Prozent seines ruhegeldfähigen Einkommens.

- 9.3 Erhalten männliche Mitarbeiter ein vorgezogenes Altersruhegeld (flexible Altersgrenze allgemein ab vollendetem 63. Lebensjahr, Schwerbehinderte ab vollendetem 62. Lebensjahr), wird die Versorgungsleistung für jeden Monat des Ruhegeldbezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres für die Dauer der Leistung - unter Berücksichtigung der anrechnungsfähigen Dienstjahre - wie folgt gekürzt:

10 - 14	Jahre - 0,45%
15 - 19	Jahre - 0,40%
20 - 24	Jahre - 0,35%
25 - 29	Jahre - 0,25%
30 - 34	Jahre - 0,20%
35 und mehr	Jahre - 0,15%.

Bei Rentenbeginn vor vollendetem 63. Lebensjahr (Schwerbehinderte 62. Lebensjahr) werden für jeden weiteren Monat 0,5 Prozent in Abzug gebracht.

- 9.4 Bei Frauen beträgt die Kürzung des vorgezogenen Altersruhegeldes für die Dauer der Leistung 0,15 Prozent pro Monat des Ruhegeldbezuges vor Vollendung des 65. Lebensjahres.

11. Unverfallbare Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden

- 11.3 Die Höhe der Versorgungsleistungen wird aus der Leistung ermittelt, die den Mitarbeitern bzw. ihren Hinterbliebenen im Versorgungsfall zustünde, wenn die Mitarbeiter nicht vorzeitig ausgeschieden wären. Von dieser Leistung wird der Teil als Rente gezahlt, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht.

20. Inkrafttreten



20.2 Im übrigen findet auf diese Versorgungsordnung das Betriebsrentengesetz in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung.

21. Besitzstandswahrung

21.2 Für Mitarbeiter, die vor dem 01. Januar 1977 in das Unternehmen eingetreten sind, gelten folgende Sonderregelungen:

- a) ...
- b) Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1977 das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und vor dem 01. Januar 1968 in das Unternehmen eingetreten sind, behalten den bis zum 31. Dezember 1977 nach alter Versorgungsordnung erworbenen Prozentsatz-„Besitzstand“ und können - abweichend von der neuen Versorgungsordnung - noch zusätzlich 0,5 Prozent pro weiterem Dienstjahr bis max. 20 Prozent ihres ruhegeldfähigen Einkommens erreichen. ...“

Die Versorgungsordnung ist Teil einer von der Beklagten erstellten Broschüre, in der sich auch ein Anhang zur Versorgungsordnung findet, der von den Betriebsparteien nicht unterzeichnet worden ist, auf den die Versorgungsordnung auch nicht ausdrücklich Bezug nimmt. In diesem Anhang sind fünf Berechnungsbeispiele für Versorgungsansprüche wiedergegeben, darunter eines, in welchem als Alter bei Beginn des Rentenbezugs 63 Jahre, eine erreichte Dienstzeit von 28 Jahren und eine mögliche Dienstzeit von 30 Jahren zugrunde gelegt wird. In diesem Beispiel wird zunächst eine zeitanteilige Kürzung von 30 auf 28 Jahre vorgenommen und der sich daraus ergebende Betrag um den in der Versorgungsordnung vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschlag gekürzt.

Die Beklagte berechnete die Rente für den Kläger entsprechend diesem Beispiel: Da sich das ruhegehaltsfähige Einkommen des Klägers auf 5.416,00 DM belief und der Kläger im Hinblick auf seine lange Betriebszugehörigkeit den für ihn geltenden Höchstsatz von 20 % erreicht hatte, beträgt die bis zum Erreichen der festen Altersgrenze vom Kläger erreichbare Vollrente 1.083,20 DM. Diesen Betrag kürzte die Beklagte im Verhältnis der erreichten Betriebszugehörigkeit von 392 Monaten zur erreichbaren Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres von 452 Monaten (86,725 %) und nahm bei dem sich daraus ergebenden Betrag nach Ziff. 9.3 VO einen versicherungsmathematischen Abschlag von insgesamt



19,2 Prozent vor. Sie ermittelte so für den Kläger eine monatliche Betriebsrente von 759,04 DM und zahlte diesen Betrag aus. Im Hinblick auf die sog. Barber-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 17. Mai 1990 (- Rs. C-262/88 - *EuGHE I 1990, 1889* = *AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 20*) berichtigte die Beklagte während des Rechtsstreits ihre Rentenberechnung. Danach wurde dem Kläger für die Zeit ab dem 1. Oktober 1999 insgesamt eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 787,00 DM brutto ausgezahlt.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe eine um 198,71 DM, also 101,60 €, höhere Betriebsrente zu. Die Beklagte sei nicht berechtigt, wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente eine zeitratierliche Kürzung vorzunehmen. Die Versorgungsordnung sehe eine solche Möglichkeit nicht vor. Darüber hinaus dürfe auch nur der für Frauen geltende versicherungsmathematische Abschlag nach Ziff. 9.4 der Versorgungsordnung zu seinen Lasten angewendet werden. In der differenzierenden Regelung der Versorgungsordnung liege eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts, und zwar auch für Zeit bis zum Erlass des Barber-Urteils.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn für den Zeitraum ab dem 1. Oktober 1999 bis 31. März 2000 auf die betriebliche Altersversorgung einen Differenzbetrag in Höhe von 1.192,26 DM zu zahlen,
2. ihm beginnend mit dem 30. April 2000 und am jeweiligen Monatsletzten der Folgemonate eine monatliche Altersversorgung über einen Betrag in Höhe von 787,00 DM brutto hinaus in Höhe von weiteren 198,71 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist im Falle einer vorgezogenen Inanspruchnahme die erreichbare Vollrente ratierlich zu kürzen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen versicherungsmathematischen Abschläge für Männer und Frauen hat die Beklagte darauf hingewiesen, bei der Vereinbarung der Versorgungsordnung hätten zwischen Männern und Frauen unterschiedliche flexible gesetzliche Altersgrenzen bestanden, denen mit den Ziffern 9.3 und 9.4 der Versorgungsordnung Rechnung getragen worden sei.

Während das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, hat das Landesarbeitsgericht ihr entsprochen. Mit ihrer Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils erster Instanz an.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zu Unrecht einen über die von der Beklagten monatlich gezahlte Betriebsrente von 787,00 DM (= 402,39 €) hinausgehenden Betrag von monatlich 198,71 DM (= 101,60 €) zuerkannt. Die Rentenberechnung der Beklagten ist nicht zu beanstanden. Sie ist nach ihrer Versorgungsordnung befugt, eine zeitanteilige Kürzung der vom Kläger erreichbaren Vollrente auf den Zeitpunkt der vorgezogenen Inanspruchnahme vorzunehmen. Für den auf Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 zurückgehenden Teil der vom Kläger erdienten Betriebsrente ist es auch von Rechts wegen nicht zu beanstanden, dass die Versorgungsordnung unterschiedlich hohe versicherungsmathematische Abschläge für Männer und Frauen vorsieht.

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Beklagte befugt, die Vollrente auf den Zeitpunkt des vorgezogenen Betriebsrentenbezugs zeitanteilig zu kürzen. Der Kläger hatte deshalb bis zum vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand nicht 1.083,20 DM erdient, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, sondern muss in einem ersten Rechenschritt entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG eine zeitanteilige Kürzung dieses Betrags, der hier zugleich der bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erreichbaren Vollrente entspricht, um den rechnerisch unstreitigen Faktor $\frac{392}{452}$ auf 939,41 DM hinnehmen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings zu Recht angenommen, die Beklagte könne sich nicht auf die Senatsrechtsprechung zur Berechnung der vorgezogenen Betriebsrente des vorzeitig Ausgeschiedenen berufen. Es geht vorliegend nicht um ein vorzeitiges Ausscheiden im Rechtssinne, sondern um ein Ausscheiden zum Zeitpunkt des besonderen gesetzlichen Versorgungsfalls nach § 6 BetrAVG. § 2 Abs. 1 BetrAVG ist deshalb nicht unmittelbar anwendbar.

2. Die Regelungen in den Ziffern 5, 9.3 und 9.4 der Versorgungsordnung könnten auch darauf hindeuten, dass es für die Berechnung der vorgezogenen Altersrente nach § 6 BetrAVG nur auf die bis zum vorgezogenen Rentenfall erreichten Steigerungssätze ankommen könnte, und die sich daraus ergebende Versorgungsleistung nur noch versicherungsmathematisch zu kürzen wäre. Nach den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umständen des Einzelfalls entspricht dies aber nicht dem auch dem Kläger gegenüber verlautbarten Willen beider Betriebsparteien. Sie haben für den



vorgezogenen Bezug der Betriebsrente eine Berechnung der bis zur festen Altersgrenze erreichbaren Vollrente, deren zeitanteilige Kürzung auf den Zeitpunkt der vorgezogenen Inanspruchnahme und die versicherungsmathematische Kürzung des sich hieraus ergebenden Betrags nach Ziff. 9.3 oder 9.4 VO vorgesehen.

a) Ziff. 20.2 VO, wonach in den nicht von der Versorgungsordnung geregelten Bereichen das Betriebsrentengesetz maßgeblich ist, gibt entgegen der Auffassung der Beklagten keinen Hinweis darauf, wie die vorgezogene Betriebsrente zu berechnen ist. Das Betriebsrentengesetz enthält keine Regelung für die Berechnung einer nach § 6 BetrAVG in Anspruch genommenen Betriebsrente (*BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 164/00 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 16 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 23; 24. Juli 2001 - 3 AZR 567/00 - BAGE 98, 212, 217*).

b) Die Beklagte hat diese Berechnungsweise in der broschiert herausgegebenen Versorgungsordnung in einer Anlage zur Versorgungsordnung durch das Berechnungsbeispiel 2 für den Betriebsrat wie auch für alle Versorgungsanwärter deutlich erkennbar klargestellt und über Jahre hinweg entsprechend praktiziert. Zwar lässt eine ständige betriebliche Praxis gegenüber Betriebsrentnern bei der Anwendung einer Betriebsvereinbarung allein im Zweifel noch keinen hinreichend sicheren Rückschluss auf das von Betriebsparteien gemeinsam Gewollte zu. Es ist nicht sicher, dass der Betriebsrat eine solche vom Arbeitgeber ausgehende, nicht notwendig in die Betriebsöffentlichkeit gelangende Handhabung in einer Weise zur Kenntnis nimmt, dass sein Schweigen dahin verstanden werden kann, die Praxis entspreche dem Geregelter. Anders verhält es sich jedoch, wenn die im Betrieb ausgegebene „offizielle“ Broschüre der als Betriebsvereinbarung abgeschlossenen Versorgungsordnung im Anhang ein Berechnungsbeispiel enthält, das eine Regelung der Betriebspartner in einer bestimmten Weise versteht. In einem solchen Fall muss davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat sich gegen ein nach Sinn und Zweck ohne weiteres mögliches Regelungsverständnis zur Wehr gesetzt hätte, wenn es seinem Regelungswillen widersprochen hätte. Sein Schweigen spricht entscheidend dafür, dass die förmlich von der Arbeitgeberin verlautbarte Beispielsberechnung, die dann auch so unangefochten praktiziert wurde, dem übereinstimmend Gewollten entspricht.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Beklagte den sich hieraus ergebenden Ausgangsbetrag von 939,41 DM auch, wie letztlich gesche



hen, für die Zeit bis zum 17. Mai 1990 nach Maßgabe von Ziff. 9.3 VO mit den höheren Abschlagssätzen für Männer versicherungsmathematisch auf 787,00 DM kürzen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seinen gegenteiligen Rechtsstandpunkt im Wesentlichen mit der unterschiedlichen Qualität der für eine Übergangszeit noch zulässigen Regelung eines unterschiedlichen Rentenzugangsalters für Männer und Frauen auf der einen Seite und einer die Rentenhöhe bestimmenden, nach Geschlechtszugehörigkeit differenzierenden Abschlagsregelung für den Fall der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente auf der anderen Seite begründet. Die letztgenannte Regelung differenziere letztlich beim Entgelt allein nach der Geschlechtszugehörigkeit. Dies verstoße gegen die Pflicht zur Gleichbehandlung und gegen das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts.

2. Das Landesarbeitsgericht würdigt nicht hinreichend, dass die Regelungen in Ziffern 9.3 und 9.4 VO weibliche im Verhältnis zu männlichen Arbeitnehmern deutlich weniger begünstigen, als dies durch eine bis zum 17. Mai 1990 vorübergehend noch statthafte, am Sozialversicherungsrecht orientierte unterschiedliche Festlegung des Rentenzugangsalters für Frauen und Männer geschähe. Es handelt sich bei der von der Beklagten gewählten Regelung im Vergleich zu einer solchen noch zulässigen Festlegung um ein Weniger, nicht um etwas grundsätzlich Anderes. Die Differenzierung in den Ziffern 9.3 und 9.4 VO ist deshalb entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ebenso und in demselben zeitlichen Umfang zulässig, wie es eine weitergehende Begünstigung der Frauen durch ein früheres Rentenzugangsalter wäre.

a) In seinem Urteil vom 17. Mai 1990 (- Rs. C-262/88 - [Barber] EuGHE I 1990, 1889 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 20) hat der Europäische Gerichtshof darauf erkannt, dass die Festsetzung eines je nach dem Geschlecht unterschiedlichen Alters als Voraussetzung für die Eröffnung eines Rentenanspruchs im Rahmen eines an die Stelle des gesetzlichen Systems getretenen betrieblichen Versorgungssystems gegen das Lohnleichheitsgebot des Art. 119 EWG-Vertrag (= Art. 141 EG) verstößt, selbst wenn eine differenzierende Regelung dem nationalen Sozialversicherungsrecht entspricht. Diese Entscheidung gilt nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Dezember 1993 (- Rs. C-110/91 - [Moroni] EuGHE I 1993, 6591 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16) auch für das deutsche Betriebsrentenrecht. Nach dieser Rechtsprechung ist es ua. untersagt, dem unterschiedlichen Rentenzugangsalter folgende, unterschiedlich hohe Betriebsrenten zu ermitteln, wenn diese zum gleichen - für



Männer vorgezogenen - Bezugszeitpunkt fällig werden. Die Wirkung seines Urteils ist jedoch nach dem Willen des Gerichtshofs auf Beschäftigungszeiten ab dem 18. Mai 1990 beschränkt. Nach europäischem Recht müssen deshalb Männer bei einer sie hinsichtlich des Rentenzugangs benachteiligenden Betriebsrentenregelung nur für die Zeit ab dem 18. Mai 1990 so behandelt werden, als gelte für sie das günstigere Rentenzugangsalter für Frauen. Nur insoweit müssen die Ansprüche eines Mannes auf Betriebsrente bei vorgezogenem Bezug auch gleich hoch sein wie die mit gleichem Alter von Frauen in Anspruch genommene betriebliche Altersversorgung. Aus Beschäftigungszeiten vor dem 18. Mai 1990 können sich dagegen unterschiedlich hohe Teilansprüche auf die Betriebsrente ergeben. Der Senat ist dieser rechtlichen Bewertung des Europäischen Gerichtshofs ebenso gefolgt wie der zeitlichen Trennung in Zeiten zulässiger und unzulässiger Differenzierung. Ein für Männer und Frauen unterschiedliches Rentenzugangsalter in betrieblichen Versorgungswerken ist nach nationalem Recht verfassungsrechtlich noch hinzunehmen, wenn es sich am nationalen Sozialversicherungsrecht orientiert. Daher stellt allein das europäische Recht verbindliche Schranken auf (18. März 1997 - 3 AZR 759/95 - BAGE 85, 284; 3. Juni 1997 - 3 AZR 910/95 - BAGE 86, 79). In seinem Urteil vom 3. Juni 1997 hat der Senat auf die betriebsrentenrechtlichen Konsequenzen der europarechtlich vorgegebenen Differenzierung hingewiesen: Hier muss beim Unverfallbarkeitsfaktor zwischen Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 und danach differenziert werden, was sich ausschließlich bei der Höhe der von Männern und Frauen zum gleichen Zeitpunkt in Anspruch genommenen Betriebsrente auswirkt.

b) Die Beklagte hat zwischen Männern und Frauen nicht in dem hiernach statthaften Umfang hinsichtlich des Rentenzugangsalters differenziert, sondern durch die unterschiedlich hohen versicherungsmathematischen Abschläge eine in ganz vergleichbarer Weise wirkende Regelung geschaffen, die aber nur in einem geringerem Umfang differenziert, und deshalb erst recht nicht zu beanstanden ist.

aa) Eine in einer betrieblichen Versorgungsordnung zulässigerweise vorgesehene frühere feste Altersgrenze für Frauen bedeutet nicht notwendig, dass Frauen dann auch tatsächlich früher als Männer in den Ruhestand wechseln müssen. Sie haben nur - im Regelfall - die rechtliche Möglichkeit, früher als Männer in den Ruhestand zu wechseln; die Rechtslage ist hier nicht anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung. Entscheiden sich Frauen für den frühen Rentenzugang, haben sie Anspruch auf die Betriebsrente, die sie bis zu diesem Versorgungsfall verdient haben. Eine Kürzung



wegen eines früheren und längeren Bezugs des Erdienten findet nicht statt. Geht ein Mann zum gleichen Zeitpunkt in den - dann vorgezogenen - Ruhestand, kann er zwar das bis dahin Erdiente ebenfalls ab Bezug der gesetzlichen Rente in Anspruch nehmen (§ 6 BetrAVG). Er muss aber zum Ausgleich für den früheren und längeren Bezug des Erdienten einen in der Versorgungsordnung vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschlag hinnehmen, erhält also vom gleichen Zeitpunkt an unter gleichen Bedingungen einen niedrigeren monatlichen Rentenbetrag. Auf diese Weise gehen von einer differenzierenden Rentenzugangsregelung deutlich unterschiedliche Anreize für Frauen und Männer aus, zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Ruhestand zu wechseln.

bb) Diese ausschließlich wirtschaftlich, durch die Höhe der Betriebsrente, wirkenden unterschiedlichen Anreize werden durch die von der Beklagten gewählte Regelungstechnik - gleiches Rentenzugangsalter, unterschiedliche versicherungsmathematische Abschläge - nicht grundlegend verändert, sondern lediglich abgeschwächt. Nehmen eine Frau und ein Mann nach der Ziff. 5 VO zum gleichen Zeitpunkt vorgezogen betriebliche Altersrente in Anspruch, die sie in gleicher Höhe erdient haben, erhalten sie zwar auf Grund von Ziffern 9.3 und 9.4 VO ebenfalls unterschiedlich hohe laufende Betriebsrenten. Der Unterschied beläuft sich aber nur je nach dem Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand und der Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre auf 0,05 bis höchstens 0,35 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme. Er liegt damit deutlich unter dem versicherungsmathematischen Abschlag, der bei einem unterschiedlich festgelegten Rentenzugangsalter zulasten männlicher Arbeitnehmer vorgenommen werden darf. Ein solcher Abschlag ist derzeit jedenfalls bis zu einer Höhe von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme nicht zu beanstanden (*BAG 28. Mai 2002 - 3 AZR 358/01 - BAGE 101, 163, 175*).

cc) Da der Europäische Gerichtshof in den angezogenen, vom Senat seiner Rechtsprechung zugrunde gelegten Entscheidungen die gewichtigere Ungleichbehandlung von Frauen und Männern durch unterschiedliche Rentenzugangsalter für die Zeit bis zum 17. Mai 1990 nicht beanstandet hat, besteht kein Anlass, die Frage nach der Zulässigkeit der gleichartigen, nur weniger gewichtigen Ungleichbehandlung durch unterschiedliche versicherungsmathematische Abschläge bei gleichem Rentenzugangsalter dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorzulegen.



dd) Die Beklagte hat zwar ursprünglich in ihrer Versorgungsordnung eine umfassende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Höhe der versicherungsmathematischen Abschläge vorgesehen. Sie hat diese Ungleichbehandlung aber schon zu Beginn des Rechtsstreits auf den auf Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 zurückgehenden Teil des Versorgungsanspruchs des Klägers beschränkt, für den dies nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Senats von Rechts wegen nicht zu beanstanden ist.

Der Kläger hatte bis zum vorgezogenen Übergang in den Ruhestand nach der - wie eingangs festgestellt - statthaften zeitanteiligen Kürzung der erreichbaren Vollrente von 1.083,20 DM um ³⁹²/₄₅₂ eine Betriebsrente von 939,41 DM erdient. Teilt man diesen Betrag entsprechend der Beschäftigungszeit des Klägers bis zum 17. Mai 1990 und vom 18. Mai 1990 bis zum 30. September 1999 auf, entfallen auf den ersten, ein unterschiedliches Rentenzugangsalter und damit auch unterschiedliche versicherungsmathematische Abschläge zulassenden Zeitraum 669,81 DM und 269,60 DM auf den zweiten Zeitraum, in dem insoweit Gleichbehandlung geboten ist. Kürzt man den ersten Betrag um den in der Versorgungsordnung für schwerbehinderte Männer mit der Beschäftigungszeit des Klägers vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschlag von 19,2 %, ergibt sich ein Teilbetrag von 541,21 DM. Aus der Kürzung des zweiten Rententeils um $(60 \times 0,15 =) 9 \%$ entsprechend dem nach Ziff. 9.4 VO für Frauen geltenden versicherungsmathematischen Abschlag ergibt sich ein Teilbetrag von 245,34 DM, so dass dem Kläger insgesamt eine monatliche Betriebsrente von 786,55 DM zusteht, also jedenfalls nicht mehr als die von der Beklagten berechneten und für die Zeit des Ruhestandes des Klägers ausgezahlten 787,00 DM monatlich.

3. Der Kläger kann auch nicht allein deshalb eine höhere als die von der Beklagten gezahlte Betriebsrente verlangen, weil er schwerbehindert ist und wie eine Arbeitnehmerin mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorgezogen in den gesetzlichen Ruhestand wechseln und Betriebsrente nach § 6 BetrAVG in Anspruch nehmen konnte.

Ein Anspruch von schwerbehinderten männlichen Mitarbeitern auf Gleichbehandlung mit Mitarbeiterinnen der Beklagten besteht hier nicht. Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 23. Mai 2000 (- 3 AZR 228/99 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 47 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 20) im Einzelnen begründet, dass ein Arbeitgeber jedenfalls im Hinblick auf Beschäftigungszeiten vor dem 18. Mai 1990, um die es im Rechtsstreit allein geht, nicht aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet



ist, einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ebenso wie einer Arbeitnehmerin mit Vollendung des 60. Lebensjahres die Inanspruchnahme der betrieblichen Versorgungsleistungen ohne Abschläge zu ermöglichen. Der Senat hält an dieser Rechtsprechung fest, die entsprechend auch für die vorliegende Fallgestaltung gelten muss.

4. Der Kläger kann auch nicht verlangen, dass die von ihm bis zum 17. Mai 1990 erdiente Betriebsrente nur um 12 % statt 19,2 % versicherungsmathematisch gekürzt wird, wie er hilfsweise geltend gemacht hat.

Die Versorgungsordnung der Beklagten begünstigt zwar in Ziff. 9.3 Satz 2 die Schwerbehinderten gegenüber den sonstigen männlichen Arbeitnehmern dadurch, dass sie den höchsten versicherungsmathematischen Abschlag von 0,5 % bei schwerbehinderten Mitarbeitern nur für die Zeit bis zur Vollendung von deren 62. Lebensjahr in Anwendung bringen will, während bei nicht behinderten Menschen dieser Satz bereits für jeden Monat vor Vollendung des 63. Lebensjahres gelten soll. Dies waren auch die bei Abfassung der Versorgungsordnung im Dezember 1977 für männliche Arbeitnehmer geltenden frühestmöglichen Zeitpunkte für die Inanspruchnahme der gesetzlichen Vollrente. Daraus und aus dem Umstand, dass beim Ausscheiden des Klägers der frühestmögliche Eintritt eines schwerbehinderten Menschen in den Ruhestand die Vollendung des 60. Lebensjahres war, kann der Kläger aber nichts für sich herleiten. Die Beklagte ist nach Sinn und Zweck dieser Regelung nicht ohne weiteres verpflichtet, gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitern nun bereits bei einer Inanspruchnahme der Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf die höheren versicherungsmathematischen Abschläge zu verzichten und diesen Mitarbeitern gegenüber durchgängig die sich aus Ziff. 9.3 Satz 1 VO ergebenden niedrigeren Abschlagssätze zugrunde zu legen, im Falle des Klägers also einen Satz von 0,2 % für 60 Monate.

Es mag sein, dass die Beklagte sich im Jahre 1977 bei der Festlegung der Grenze, bis zu der der höhere versicherungsmathematische Abschlag angewendet werden soll, an dem damals frühestmöglichen Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand orientiert hat. Sie hat aber gemeinsam mit dem Betriebsrat keine dementsprechende allgemeine, auf die jeweilige Gesetzeslage verweisende Regelung getroffen. Sie hat dies auch nicht mittelbar dadurch getan, dass sie etwa - ausschließlich oder zumindest als Klammerzusatz - die einschlägige gesetzliche Bestimmung in die Versorgungsordnung aufgenommen hätte. Sie hat nur festgelegt, dass bei einem Eintritt schwerbehinderter Menschen in den Ruhestand vor Vollendung des 62. Lebensjahres der höhere



Abschlagssatz anzuwenden sei. Der Versorgungsordnung kann damit nicht über ihren Wortlaut hinausgehend der Wille der Beklagten entnommen werden, in jedem Falle bei einer Absenkung des Renteneintrittsalters für schwerbehinderte Menschen eine höhere, weil in geringerem Umfang versicherungsmathematisch gekürzte, Betriebsrente zu schulden. Die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat blieben vielmehr nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut der Versorgungsordnung frei, auf Entwicklungen in der staatlichen Rentengesetzgebung entsprechend ihren Vorstellungen zu reagieren. Dies haben sie nicht getan, so dass es bei dem ursprünglichen Regelungsgehalt geblieben ist, der dem Kläger keinen höheren Versorgungsanspruch gibt, als die Beklagte ihm zahlt.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Heuser

V. Ludwig

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