

Aktenzeichen: 3 AZR 47/97
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 09. Dezember 1997
- 3 AZR 47/97 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. Juni 1996
- 2 Ca 11386/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 29. November 1996
- 4 Sa 864/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG – Näherungsverfahren

Gesetz:

BetrAVG § 2 Abs. 6 und Abs. 5 Satz 2; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 315

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Senatsurteil vom 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 -, zur Veröffentlichung vorgesehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 47/97

4 Sa 864/96 Köln

Verkündet am
9. Dezember 1997

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Dezember 1997 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und
Beppler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und
die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. November 1996 - 4 Sa 864/96 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte bei der nach § 2 Abs. 6 BetrAVG zu erteilenden Auskunft das in § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG beschriebene Näherungsverfahren anwenden muß.

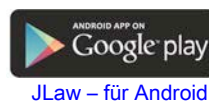
Der am 10. März 1944 geborene Kläger war von 1969 bis zum 30. September 1994 bei der Beklagten beschäftigt. Die Versorgungsrichtlinien der Beklagten enthalten eine Gesamtversorgungsobergrenze. Bei deren Überschreitung wird die Betriebsrente gekürzt.

Als der Kläger Auskunft über die Höhe ihrer Versorgungsanwartschaft verlangte, wies die Beklagte darauf hin, daß sie nicht das Näherungsverfahren anwende. Ohne sozialversicherungsrechtliche Nachweise könne sie die Auskunft nicht erteilen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse die Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG anhand des Näherungsverfahrens erteilen. Die individuelle Berechnung sei für ihn ungünstiger als das Näherungsverfahren. Wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Anzahl der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses er-



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



reichten sozialversicherungsrechtlichen Entgeltpunkte nicht nachweise, müsse der Arbeitgeber das Näherungsverfahren zugrunde legen. Nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer stehe ein Wahlrecht zu. Im vorliegenden Falle gebiete auch der Gleichbehandlungsgrundsatz, das Näherungsverfahren anzuwenden. Bei den AT-Angestellten sei die Beklagte vom Näherungsverfahren ausgegangen. Für eine schlechtere Behandlung der Tarifangestellten gebe es keine sachlichen Gründe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm eine Auskunft über die Höhe der von ihm nach Vollendung des 65. Lebensjahres zu erwartenden betrieblichen Versorgungsleistungen unter Heranziehung des Näherungsverfahrens zu erteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber könne nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG zwischen der individuellen Berechnung der Betriebsrente und dem Näherungsverfahren wählen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichte die Beklagte nicht zur Anwendung des Näherungsverfahrens. Für die AT-Angestellten gelte eine andere, konzerneinheitliche Versorgungsordnung. Sie schreibe vor, daß im Rahmen der vertraglichen Besitzstandsermittlung das Näherungsverfahren zu benutzen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision sein bisheriges Klagebegehren weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die verlangte Auskunft zu erteilen.

I. Die Auskunftsklage ist zulässig. Dieser Leistungsklage fehlt nicht das Rechtsschutzinteresse. Die Argumente der Beklagten, mit denen sie das Rechtsschutzinteresse in Zweifel zieht, betreffen Inhalt, Bedeutung und Grenzen der Auskunftspflicht nach § 2 Abs. 6 BetrAVG. Diese Fragen gehören zur Begründetheit der Klage.

II. Die Auskunftsklage ist derzeit unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, daß die Beklagte bei der nach § 2 Abs. 6 BetrAVG zu erteilenden Auskunft das in § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG beschriebene Näherungsverfahren anwendet.

Nach § 2 Abs. 6 BetrAVG hat der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann. § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG regelt, unter welchen Voraussetzungen bei der Berechnung der Versorgungsleistungen das Näherungsverfahren zum Zuge kommt. Entgegen der Auffassung des Klägers räumt § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG dem Arbeitgeber ein Wahlrecht ein. Dieses Wahlrecht entfällt nur, wenn die ausgeschiedenen Arbeitnehmer die für die individuelle Berechnung



erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Daten bekanntgeben. Solange dies nicht geschieht, besteht das Wahlrecht.

1. Sind bei der Berechnung der Anwartschaft Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, so kann nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässige Verfahren (sog. Näherungsverfahren) zugrunde gelegt werden, wenn nicht der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Anzahl der im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweist. Wie der Senat bereits im Urteil vom 12. November 1991 (- 3 AZR 520/90 - BAGE 69, 19, 27 = AP Nr. 26 zu § 2 BetrAVG, zu II 4 der Gründe) entschieden hat, muß der Arbeitgeber nicht das Näherungsverfahren anwenden. Er kann stattdessen eine individuelle Berechnung vornehmen (ebenso Blomeyer/Otto, BetrAVG, 2. Aufl., § 2 Rz 436; Höfer, BetrAVG, 4. Aufl., Stand: September 1995, § 2 Rz 1980; zweifelnd Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, 1. Teil, Arbeitsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung, Stand: Oktober 1997, Rz 418).

a) Bereits der Wortlaut spricht für ein Wahlrecht des Arbeitgebers. Das Wort "kann" bedeutet nicht nur im Verwaltungsrecht, sondern auch im Zivilrecht, daß ein bestimmtes Verhalten erlaubt ist, aber nicht zwingend vorgeschrieben wird. Bei einer rechtlichen Verpflichtung werden Formulierungen wie etwa "ist zugrunde zu legen" oder "hat zugrunde zu legen" gebraucht.



b) Ein Wahlrecht des Arbeitgebers entspricht auch dem Sinn und Zweck des § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG und trägt den Interessen beider Vertragspartner Rechnung. Die individuelle Berechnung ist die Grund- und Auffangregel. Weder der Arbeitgeber noch die ausgeschiedenen Arbeitnehmer können das Näherungsverfahren gegen den Willen ihres Vertragspartners durchsetzen. Jede Partei kann auf einer individuellen Berechnung der Anwartschaft bestehen.

aa) Die ausgeschiedenen Arbeitnehmer können jederzeit eine individuelle Berechnung verlangen. Wenn sie die Anzahl der im Zeitpunkt ihres Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweisen, darf der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG das Näherungsverfahren nicht mehr anwenden.

bb) Auch der Arbeitgeber kann die individuelle Berechnung durchsetzen. § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG will dem Arbeitgeber die Berechnung der Anwartschaft erleichtern und ihm größeren Aufwand ersparen (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 27). Er muß jedoch von dieser in seinem Interesse geschaffenen Möglichkeit keinen Gebrauch machen. Er hat die Wahl, ob er die mit dem Näherungsverfahren verbundenen Nachteile oder den für individuelle Berechnungen erforderlichen zusätzlichen Aufwand vermeiden will.

cc) An sich ist die Verweisung des Betriebsrentengesetzes auf eine pauschalierte steuerliche Berechnungsmethode nicht unbedenklich (vgl. Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 434 und 435; Höfer, aaO, § 2 Rz 1982). Über die Ausgestaltung des steuerlichen Näherungsverfahrens entscheidet eine Verwaltungsbehörde. Fiskalische Überlegungen stehen nicht ohne weiteres im Einklang mit den arbeits-



rechtlichen Zielen des Betriebsrentengesetzes. Diese Bedenken verlieren nur deshalb ihre Bedeutung, weil sich weder der Arbeitgeber noch die ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf diese Berechnungsmethode einlassen müssen.

c) Der Arbeitgeber muß sein Wahlrecht gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen ausüben. Im vorliegenden Fall gibt es keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte ihren Entscheidungsspielraum überschritten hat.

d) Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann das Wahlrecht des Arbeitgebers nicht dadurch unterlaufen, daß er die für die individuelle Berechnung erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Daten nicht nachweist. Ihn trifft die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, dem Arbeitgeber die benötigten sozialversicherungsrechtlichen Unterlagen auf dessen Kosten zu beschaffen (vgl. Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 443; Ahrend/Förster/Rößler, aaO, Rz 418 und 458; wohl auch Höfer, aaO, § 2 Rz 2012). Solange der Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die nach § 2 Abs. 6 BetrAVG geschuldete Auskunft verweigern.

e) Wenn der Arbeitgeber die individuelle Berechnung gewählt hat, spielt es entgegen der Ansicht des Klägers keine Rolle, daß bei Anwendung des Näherungsverfahrens eine Auskunftserteilung möglich wäre. Die Auskunft dient dazu, dem Arbeitnehmer Klarheit über die zu erwartende Betriebsrente zu verschaffen, verpflichtet den Arbeitgeber aber nicht dazu, theoretische Berechnungen über eine nicht geschuldete Betriebsrente durchzuführen.



- 8 -

2. Die Beklagte hat das sich aus § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG ergebende Wahlrecht nicht verloren. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz die Beklagte nicht dazu, auf die ausgeschiedenen Tarifangestellten das Näherungsverfahren anzuwenden. Für die AT-Angestellten besteht eine eigenständige, konzerneinheitliche Versorgungsordnung, die das Näherungsverfahren vorsieht. Die besonderen Regelungen für die AT-Angestellten enthalten keine willkürliche Gruppenbildung. Für die Unterscheidung zwischen Tarifangestellten und AT-Angestellten bestehen sachlich einleuchtende Gründe. Die AT-Angestellten sind mit besonders qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben betraut. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, daß diesen Arbeitnehmern durch konzerneinheitliche Versorgungsregelungen ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns erleichtert werden soll. Arbeitnehmer in gehobenen Positionen, die der Arbeitgeber enger an das Unternehmen binden will, dürfen begünstigt werden (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAG Urteil vom 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292 = AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe).

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Dr. Offergeld

H. Frehse



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)