

Aktenzeichen: 3 AZR 470/87
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 28. Februar 1989
- 3 AZR 470/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Juni 1986
Hamburg - 2 Ca 569/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Januar 1987
Hamburg - 5 Sa 80/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vorzeitige Altersleistungen

Gesetz: BetrAVG § 6 Satz 1, § 1 Abs. 1 und 4; AVG § 25 Abs. 1 und 4;
SchwbG § 1

Leitsätze:

1. Ein Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf vorzeitige Altersleistungen nach § 6 BetrAVG, wenn er bei weiterer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf endgültiges Altersruhegeld erwerben konnte.
2. Der Arbeitnehmer kann das vorzeitige Altersruhegeld erst nach Erfüllung der Wartezeit und der sonstigen Leistungsvoraussetzungen verlangen, von denen der Bezug des Altersruhegeldes nach der jeweiligen Versorgungsordnung abhängig ist.
3. Der Arbeitnehmer kann diese Anspruchsvoraussetzungen - etwa die Wartezeit - auch nach seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfüllen.
4. Der Anspruch auf vorzeitiges Altersruhegeld ist nicht davon abhängig, daß die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und Eintritt in den Ruhestand unverfallbar ist. Das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein Versorgungsfall.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 470/87

5 Sa 80/86 Hamburg

Verkündet am
28. Februar 1989

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Grie-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jesse und Ober-
hofer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Ham-
burg vom 22. Januar 1987 - 5 Sa 80/86 -
wird zurückgewiesen.

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revi-
sion 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 :

Der Kläger fordert von der beklagten Unterstützungskasse ab
1. März 1983 eine vorgezogene betriebliche Altersrente.

Der Kläger war vom 1. März 1971 bis 31. März 1982 auf der
Grundlage von zwei Arbeitsverträgen für die Vermögensverwaltung
der D GmbH (erster Arbeitgeber) und dem Bildungswerk der D
e. V. (zweiter Arbeitgeber) als Hausmeister tätig. Bei diesem
zweiten Arbeitgeber verdiente er in den letzten fünf Beschäfti-
gungsjahren vor seinem Ausscheiden monatlich 655,-- DM brutto.
Nach seinem Ausscheiden bezog der Kläger als Schwerbehinderter



mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 60 % von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) ein vorgezogenes Altersruhegeld (§ 25 Abs. 1 AVG).

Ab 1. März 1983 forderte der Kläger von seinem ersten Arbeitgeber ein betriebliches Ruhegeld und von der Unterstützungskasse des zweiten Arbeitgebers, dem Beklagten, eine Unterstützungsleistung. Der erste Arbeitgeber zahlte ein betriebliches Ruhegeld von monatlich 222,50 DM. Die beklagte Unterstützungskasse zahlte nichts.

Aufgrund einer Betriebsvereinbarung vom 15. September 1980 war der zweite Arbeitgeber des Klägers, das Bildungswerk der D e. V., verpflichtet, dem Kläger eine zusätzliche Altersversorgung entsprechend den zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat vereinbarten Richtlinien zu zahlen. Diese Richtlinien lauten:

"II

Anwartschaft

1. Anwartschaft auf Leistungen haben Beschäftigte der D und/oder ihr nahestehender Einrichtungen, über die die Mitgliederversammlung gemäß § 2 der Satzung beschlossen hat, soweit diese eine mindestens 10-jährige berufsamtliche Tätigkeit bei der D und/oder einer dieser Einrichtungen zurückgelegt haben.
2. Die berufsamtliche Tätigkeit in Vorgängerorganisationen der D bis zum 30. Juni 1933 und ab 1. Juli 1945 kann angerechnet werden.
3. Die Anwartschaft erlischt durch das Ausscheiden aus der berufsamtlichen Tätigkeit in der D und/oder der ihr nahestehenden Einrichtungen, soweit das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 dem nicht entgegensteht.



III

Ruhegehalt

1. Ruhegehalt wird gezahlt, wenn der Beschäftigte das 65. Lebensjahr vollendet und bei Eintritt des Rentenfalles mindestens 13 Beschäftigungsjahre, zurückgelegt hat.

Beschäftigte, die das vorgezogene Altersruhegeld für Frauen bzw. die flexible Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen, erhalten bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor Vollendung des 65. Lebensjahres ein gekürztes Ruhegehalt.

Die Kürzung beträgt für jeden bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlenden vollen Kalendermonat 0,5 % des zu beanspruchenden Ruhegehaltes gemäß Absätze 4 und 5 bzw. Abschnitt VI, Absatz 1.

2. ...
3. ...
4. Der Grundbetrag des Ruhegehaltes beträgt 15 % des während der voraufgegangenen 5 Dienstjahre durchschnittlich bezogenen Bruttogehaltes. Als Bruttogehalt in diesem Sinne ist die durchschnittliche monatliche Vergütung einschließlich anteiligem 13. Gehalt, jedoch ohne Sondervergütungen, Überstundenentgelte und Aufwandsentschädigungen anzusehen. Das Durchschnittsgehalt der letzten 10 Jahre ist zugrunde zu legen, falls dies für den Empfänger günstiger ist.
5. Darüber hinaus wird vom 11. bis zum 25. Dienstjahr ein jährlicher Steigerungsbetrag in Höhe von 1 %, ab dem 26. Dienstjahr ein jährlicher Steigerungsbetrag in Höhe von 0,5 % des durchschnittlichen Bruttogehaltes der letzten 5 bzw. 10 Dienstjahre gewährt. Über das 65. Lebensjahr hinaus werden keine Steigerungsbeträge gewährt.
6. ...
7. ...
8. Das Ruhegehalt darf zusammen mit der eigenen Rente aus der Angestellten-, Arbeiterrenten- oder Knappschaftsversicherung sowie mit sonstigen Versorgungsbezügen 75 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehaltes im Sinne des Absatzes 4, Satz 2, des letzten Jahres vor Ausscheiden aus dem Dienst nicht



übersteigen. Anstelle des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehaltes des letzten Jahres kann ein Durchschnittsmonatsgehalt der letzten 5 Jahre zugrundegelegt werden, wenn dies günstiger ist.

..."

Der Kläger errechnete sich eine Unterstützungsleistung von monatlich 75,98 DM. Seine volle Altersrente hätte 104,80 DM betragen (16 % von 655,-- DM für 11 Beschäftigungsjahre). Wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme des Ruhegehaltes will er eine Kürzung von 27,5 %, das sind 28,82 DM hinnehmen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab 1. März 1983 eine lebenslängliche monatliche Rente in Höhe von 75,98 DM zu zahlen, die rückständigen Beträge sofort, die künftig fällig werdenden Beträge jeweils zu Beginn des laufenden Monats.

Die beklagte Unterstützungskasse hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe seine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht behalten. Die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft (§ 1 Abs. 4 in Verb. mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG) hätten nicht vorgelegen. Für den Kläger habe die Versorgungszusage noch keine zehn Jahre bestanden; der Beginn der Betriebszugehörigkeit habe - bezogen auf den Zeitpunkt des Ausscheidens - nicht mindestens zwölf Jahre zurückgelegen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dieses Urteil abgeändert; es hat die beklagte Unterstützungskasse verurteilt, die eingeklagte monatliche Rente zu zahlen, die künftig fällig werdenden Beträge jeweils am Ende eines laufenden Monats.

Hiergegen richtet sich die Revision der beklagten Unterstützungskasse. Sie will erreichen, daß das erstinstanzliche Urteil wiederhergestellt wird.

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

Die Revision der beklagten Unterstützungskasse ist nicht begründet. Der Kläger hat nach den Richtlinien der Kasse in Verbindung mit § 6 Satz 1 BetrAVG Anspruch auf ein vorgezogenes Ruhegehalt ab 1. März 1983.

1. Der Anspruch des Klägers folgt aus der individualrechtlichen Zusage des Arbeitgebers. Der Kläger war danach Begünstigter einer Unterstützungskasse. Die Verpflichtung, ihn in den Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse aufzunehmen, folgt aus § 2 einer zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen "Vereinbarung zur zusätzlichen Altersversorgung" vom 15. September 1980. Die Verpflichtung der Ruhegeldkasse beruht somit nur mittelbar auf dieser Betriebsvereinbarung.



2. Die Richtlinien erlauben es dem Kläger, das mit der Vollen-
dung des 65. Lebensjahres vorgesehene Ruhegehalt auch vorzeitig
in Anspruch zu nehmen. Nach Abschnitt III Nr. 1 der Richtlinien
erhalten Beschäftigte unter den dort genannten Voraussetzungen
vorzeitige Altersleistungen. Sie müssen allerdings eine Kürzung
hinnehmen. Die Voraussetzungen, die nach Abschnitt III Nr. 1 der
Richtlinien erfüllt sein müssen, hat der Kläger erfüllt.

a) Der Anspruch auf vorzeitiges Ruhegehalt setzt voraus, daß
der Kläger, wenn er das Arbeitsverhältnis fortgesetzt hätte, auch
endgültiges Ruhegehalt hätte beziehen können. Nur wer Anspruch
auf endgültiges Ruhegehalt hat, kann auch einen Anspruch auf vor-
zeitiges Ruhegehalt erwerben (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1979
- 3 AZR 232/78 - AP Nr. 2 zu § 6 BetrAVG, zu II 2 a der Gründe;
Blomeyer/Otto, BetrAVG, § 6 Rz 52; Höhne, in Heubeck/Höhne/Pauls-
dorff/Rau/Weinert, BetrAVG, 2. Aufl., Bd. 1, § 6 Rz 28). Der Klä-
ger hätte nach den Richtlinien der Beklagten endgültiges Ruhege-
halt beziehen können. Er wäre bei Eintritt des Rentenfalles
(Vollendung des 65. Lebensjahres) zwölf Jahre von seinem Arbeit-
geber beschäftigt worden.

b) Der Kläger hat vorgezogenes Altersruhegeld in der gesetzli-
chen Rentenversicherung in Anspruch genommen. Das vorgezogene Al-
tersruhegeld kann ein Versicherter beanspruchen, wenn er das
60. Lebensjahr vollendet hat und Schwerbehinderter im Sinne des
§ 1 SchwbG ist (§ 25 Abs. 1 AVG). Diese Voraussetzungen erfüllte
der Kläger bereits am 1. April 1982.



c) Mit dem Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes im Sinne von § 25 Abs. 1 AVG ist der Kläger auch aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Neben dem Bezug des Altersruhegeldes kann der Kläger nur gelegentlich oder in geringem Umfang gegen Entgelt tätig sein (§ 25 Abs. 4 AVG).

d) Das in den Richtlinien vorgesehene vorgezogene Ruhegehalt kann der Kläger erst "nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen" verlangen. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus den Richtlinien der beklagten Unterstützungskasse. Doch müssen diese Richtlinien um die in der gesetzlichen Regelung - § 6 BetrAVG - genannten Voraussetzungen ergänzt werden. Die Richtlinien wollen erkennbar die gesetzlichen Voraussetzungen weder erweitern noch einschränken. Sie nehmen, wenn auch nicht ausdrücklich, die gesetzliche Regelung in Bezug. Regelungsbedürftig ist, wenn § 6 BetrAVG ergänzend herangezogen wird, nur die Frage, ob und in welcher Höhe der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhegehaltes Abschläge hinnehmen muß. Diese Frage ist in Abschnitt III Nr. 1 Abs. 3 der Richtlinien geregelt.

Die Richtlinien sehen für Schwerbehinderte ein Ruhegehalt nach zwölf "Beschäftigungsjahren" vor. Das Berufungsgericht hat unter Beschäftigungsjahren im Sinne dieser Bestimmung die Dauer der Betriebszugehörigkeit verstanden. Das ist nicht zu beanstanden. Die Parteien haben gegen diese Auslegung der Vereinbarung auch keine Bedenken geltend gemacht. Entscheidend kommt es damit auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an.



Bei seinem Ausscheiden hatte der Kläger nur elf volle Beschäftigungsjahre aufzuweisen. Nach § 6 BetrAVG kann der Kläger diese sonstige Leistungsvoraussetzung aber noch nach seinem Ausscheiden erfüllen. Das hat der Senat bereits für Wartezeiten entschieden und begründet (vgl. BAG Urteil vom 21. Juni 1973 - 3 AZR 232/78 - AP Nr. 2 zu § 6 BetrAVG, zu II 2 a der Gründe; zustimmend auch Blomeyer/Otto, aaO, § 6 Rz 54 m.w.N.). Einerseits bleiben damit die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer Altersruhegeld verlangen kann, unverändert bestehen. Der Arbeitgeber braucht nicht mehr und nicht früher zu zahlen, als er nach seiner ^{Versorgungsordnung} ~~Versorgung~~ im Versorgungsfall "Alter" zahlen muß. Andererseits würde der Zweck der Richtlinie und der gesetzlichen Regelung verfehlt, wenn der Arbeitnehmer bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme des Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung seine Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung verlieren und die weiteren Anspruchsvoraussetzungen nach seinem Ausscheiden nicht mehr erfüllen könnte. Nur die hier vertretene Auslegung schützt den Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung und verhindert zugleich zusätzliche Belastungen des Arbeitgebers. Somit konnte der Kläger die weitere Leistungsvoraussetzung "zwölf Beschäftigungsjahre" auch noch nach seinem Ausscheiden erfüllen. Die zwölf Beschäftigungsjahre waren gerechnet vom Beginn der Betriebszugehörigkeit ab 1. März 1971 am 1. März 1983 erfüllt. Von diesem Zeitpunkt an kann der Kläger ein vorgezogenes betriebliches Ruhegehalt verlangen.



3. Von weiteren Voraussetzungen ist der Anspruch des Klägers auf vorzeitiges Ruhegehalt nicht abhängig. Der Kläger ist nicht deshalb aus dem Kreis der Begünstigten der beklagten Unterstützungskasse ausgeschieden, weil seine Anwartschaft im Zeitpunkt seines Ausscheidens am 31. März 1982 noch nicht unverfallbar im Sinne von § 1 Abs. 4 BetrAVG in Verb. mit § 1 Abs. 1 BetrAVG war. Die Anwartschaft des Klägers auf eine betriebliche Altersversorgung mag noch nicht unverfallbar gewesen sein. Weder die Richtlinien noch § 6 BetrAVG setzen eine unverfallbare Anwartschaft voraus. Auf die Unverfallbarkeit einer Anwartschaft kommt es nur an, wenn der Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausscheidet. Auf Fragen der Unverfallbarkeit einer Anwartschaft kommt es dagegen nicht an, wenn der Arbeitnehmer mit Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Nur wenn ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausscheidet, muß entschieden werden, ob er später bei Eintritt eines Versorgungsfalles noch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von seinem früheren Arbeitgeber erwarten kann. Darum geht es hier nicht. Das hat die beklagte Unterstützungskasse nicht richtig erkannt.

Der Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand ist ein Versorgungsfall im Sinne der Richtlinien der beklagten Unterstützungskasse. Bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes scheidet der Arbeitnehmer nach den Richtlinien "aus dem Erwerbs-

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



leben vor Vollendung des 65. Lebensjahres" aus und erhält - wegen dieses Versorgungsfalles - "ein gekürztes Ruhegehalt" (Abschnitt III Nr. 1 Abs. 2 der Richtlinien).

4. Der Kläger hat das Ruhegeld auch zutreffend berechnet. Das volle Ruhegeld hätte 104,80 DM betragen. Wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme muß der Kläger entsprechend den Richtlinien einen Abschlag von 0,5 % pro Monat hinnehmen, das sind insgesamt 27,5 % für 55 Monate. Das ergibt den eingeklagten Betrag von monatlich 75,98 DM. Diesen Betrag muß der Beklagte ab 1. März 1983 zahlen.

5. Der Beklagte darf dieses Ruhegehalt nicht deshalb kürzen oder streichen, weil das Ruhegehalt zusammen mit der Rente aus der Angestelltenversicherung und den sonstigen Versorgungsbezügen 75 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogehaltes übersteigt (Abschnitt III Nr. 8 der Richtlinien). Obergrenze im Sinne dieser Bestimmung ist das Bruttogehalt des letzten Jahres vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Im Falle des Klägers sind die Bezüge beider Arbeitgeber zusammenzurechnen. Das war zwischen den Arbeitgebern von vornherein vereinbart. Die Verdienste des Klägers aus beiden Arbeitsverhältnissen entsprachen den tariflichen Bezügen eines vollzeitbeschäftigten Hausmeisters. Der Zweck dieser Regelung, eine Überversorgung zu vermeiden (vgl. BAGE 45, 1 = AP Nr. 4 zu § 2 BetrAVG), darf bei der Auslegung nicht außer acht gelassen werden.

Das Bruttogehalt im Sinne dieser Bestimmung betrug 3.172,-- DM (2.517,-- DM und 655,-- DM). 75 % hiervon ergeben 2.379,-- DM. Der Kläger erhielt eine Rente von der BfA in Höhe



von monatlich 1.665,50 DM und das monatliche Ruhegeld vom ersten Arbeitgeber in Höhe von 222,30 DM. Beide Beträge zusammen und der hier geforderte Betrag von 75,98 DM monatlich übersteigen nicht den Betrag von 2.379,-- DM. Damit steht dem Kläger das geforderte Ruhegehalt ungekürzt zu.

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Oberhofer

Dr. Jesse

