Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat	Urteil vom 17. Juni 2014 - 3 AZR 491/12 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 19. Mai 2011 - 8 Ca 7035/10 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 12. Januar 2012 - 7 Sa 723/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Berechnung einer Betriebsrente - Beitragsbemessungsgrenze - gespaltene Rentenformel

Bestimmungen:

BetrAVG § 1 Auslegung; BetrVG § 75 Abs. 1; SGB VI §§ 159, 160, 275c

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 491/12
7 Sa 723/11
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 2014

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie den ehrenamtlichen Richter Heuser und die ehrenamtliche Richterin Busch für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgericht Köln vom 12. Januar 2012 - 7 Sa 723/11 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente des Klägers und in diesem Zusammenhang insbesondere über die Folgen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003. 1

Der im Juli 1948 geborene, schwerbehinderte Kläger war vom 1. Juli 1970 bis zum 31. Dezember 2003 bei verschiedenen Rechtsvorgängerinnen der Beklagten, zuletzt bei der A S AG, als Firmenberater beschäftigt. Die A S AG wurde im Jahr 2010 auf die jetzige Beklagte, die A K AG, verschmolzen. 2

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers fand die „Regelung der betrieblichen Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiter, deren Arbeits- oder Ausbildungsvertrag bis zum 31.12.83 begonnen hat und für die die Ruhegeldordnung (RGO) nicht maßgebend ist“ (Versorgungswerk der C Versicherung AG und der C Lebensversicherung AG, im Folgenden: C Versorgungswerk - CVW), Anwendung. Diese Betriebsvereinbarung bestimmt auszugsweise: 3

„**2. Arten der Leistungen**

2.1 Altersruhegeld

…

3. Leistungsvoraussetzungen, anrechnungsfähige Dienstzeiten und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

…

3.2 Als anrechnungsfähige Dienstzeit für die Berechnung der Leistungen gilt die Zeit, die der Ruhegeldberechtigte nach Vollendung des 20. Lebensjahres ununterbrochen bei der Gesellschaft verbracht hat.

…

3.3 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so entfallen Ansprüche auf Leistungen nach Ziffer 2, soweit sie nicht nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) unverfallbar sind. …

4. Ruhegeldfähiges Einkommen

4.1 Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der zwölfte Teil der Bruttogehälter einschließlich tariflich vereinbarter Sonderzahlungen, die der Ruhegeldberechtigte in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bezogen hat.

…

4.5 Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt höchstens das 1,5-fache der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Angestellte.

5. Höhe des Ruhegeldes

5.1 Nach zehnjähriger Wartezeit beträgt das Ruhegeld für alle Ruhegeldberechtigten 10% des ruhegeldfähigen Einkommens. Für jedes weitere nach der Wartezeit vollendete Dienstjahr, höchstens für weitere 25 Dienstjahre, steigert sich das Ruhegeld um 0,4% des ruhegeldfähigen Einkommens. Liegt das ruhegeldfähige Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Angestellte, so erhöht sich der Steigerungssatz für den Teil des Einkommens, der über dieser Grenze liegt, auf 1,6%.

…

6. Beginn und Dauer der Leistungen nach Ziffer 2.1 und 2.2

6.1 Der Ruhegeldanspruch entsteht mit dem Versorgungsfall. Die Zahlung des Ruhegeldes wird monatlich nachträglich von dem Monat an gewährt, der auf den Eintritt des Versorgungsfalles folgt, letztmals für den Sterbemonat.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

...

7. Altersruhegeld

7.1 Altersruhegeld wird dem Ruhegeldberechtigten gezahlt, der das 65. Lebensjahr vollendet hat.

7.2 Bei vorzeitiger Inanspruchnahme von Altersruhegeld, das sind Pensionierungen vor Vollendung des 65. Lebensjahres, wird der bis dahin erreichte Ruhegeldanspruch wegen der damit verbundenen längeren Zahlungsdauer wie folgt gekürzt:

Die Abzinsung je Monat der vorzeitigen Pensionierung wegen Alters beträgt 0,30% bis zu 25 anrechnungsfähigen Dienstjahren. Ab dem 26. Dienstjahr bis zur Vollendung des 35. Dienstjahres verringert sich dieser Satz jährlich um 0,01%, ab dem 36. Dienstjahr um 0,02% für jedes weitere Dienstjahr bis zur Vollendung des 39. Dienstjahres, so daß ab dem 40. Dienstjahr eine Kürzung von 0,10% verbleibt.

...

Für Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes werden die halben Abzinsungssätze angewendet, jedoch mindestens 0,10% pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme des Altersruhegeldes."

Am 18. Dezember 2001 schlossen der Vorstand der A K AG, zugleich ua. für die A S AG, und der Konzernbetriebsrat der A K AG, ua. zugleich für den Gesamtbetriebsrat der A S AG, einen Rahmensozialplan. Dieser enthält ua. folgende Regelungen: 4

„**II.**

Maßnahmen zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen

...

7.1. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ältere Mitarbeiter (55er-Modell).

7.2. Die Arbeitgeber können Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen eine Ausscheidensregelung anbieten. Ein Rechtsanspruch auf Abschluß einer derartigen Vereinbarung besteht nur, wenn dafür die unter II.9. genannten Voraus-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

setzungen erfüllt sind. Für das 55er-Modell gilt folgende Regelung:

7.2.1. Der Mitarbeiter erhält mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für jeden Monat vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn des frühestmöglichen gesetzlichen Rentenanspruchs (Überbrückungszeitraum) die folgenden Leistungen als Abfindung, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld, auf das der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitslosmeldung Anspruch hätte und 90% des Netto-Bezugs des letzten Monats,

- Beiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteile) zur Kranken- und Pflegeversicherung für Zeiten innerhalb des Überbrückungszeitraums, in dem kein gesetzlicher Kranken- oder Pflegeversicherungsschutz besteht,

- Beiträge (AG- und AN-Anteile) zur gesetzlichen Rentenversicherung auf der Basis von 90% des Bruttomonatsbezuges, bei Gehältern über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auf der Basis von maximal 90% der BBG für Zeiten innerhalb des Überbrückungszeitraumes, in denen keine Anrechnungs- und/oder Beitragszeit vorliegt, sofern es sich nicht um Zeiten handelt, für die eine Arbeitslosenhilfe abgelehnt wurde. Für Zeiten, in denen Arbeitslosenhilfe beantragt und wegen fehlender Voraussetzungen abgelehnt wurde, werden die Rentenversicherungsbeiträge auf Basis von 80% des vorgenannten Brutto-Monatsbezuges vergütet.

...

7.12.1. Mitarbeiter mit Anwartschaft auf eine Betriebsrente

Die Netto-Differenz zwischen der gesetzlichen Rente ohne Abschlag und der gesetzlichen Rente mit Abschlag einschließlich des jeweiligen betrieblichen Versorgungsbezuges nach IV.17. dieser Vereinbarung wird zu 50% als zusätzlicher monatlicher betrieblicher Versorgungsbezug gezahlt.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

...

IV.

Allgemeine Regeln für Aufhebungsverträge und betriebsbedingte Kündigungen

...

17. Betriebliche Altersversorgung

17.1. Betriebliche Altersversorgung für ausscheidende Mitarbeiter mit 55er Regelung

17.1.1. Mitarbeiter mit Anwartschaft auf eine Betriebsrente

Soweit Mitarbeiter die jeweils maßgebende Wartezeit erfüllt haben, behalten ausscheidende Mitarbeiter die zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichte Anwartschaft auf Betriebsrente, die in ihrer Höhe der Erwerbsminderungsrente im Zeitpunkt des Ausscheidens ohne Zurechnungszeiten gemäß der jeweiligen Versorgungsregelung entspricht. Bei Eintritt des Versorgungsfalles wird eine Betriebsrente in dieser Höhe gezahlt. Eine Kürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme vor dem 65. Lebensjahr entfällt.

Für die Berechnung der Betriebsrentenleistungen werden die Monate vom Ausscheiden bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn (maximal 60 Monate) als versorgungsfähige Dienstjahre berücksichtigt. Diese Monate werden für die Erfüllung der Wartezeit nach vorstehendem Absatz berücksichtigt."

Im Jahr 2002 führte der Kläger mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten Gespräche über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des Rahmensozialplans. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten erstellte in diesem Zusammenhang am 13. Dezember 2002 eine Berechnung der Versorgungsbezüge im Versorgungsfall „Alter" bei Vollendung des 65. Lebensjahrs. Diese weist einen Betrag von 1.199,50 Euro monatlich als Ruhegeld aus. 5

Nach der „außerplanmäßigen" Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung um 500,00 Euro monatlich von 4.600,00 Euro auf 5.100,00 Euro nach § 275c SGB VI zum 1. Januar 2003 erstellte die Rechtsvorgängerin der Beklagten am 7. Februar 2003 eine neue Be- 6

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

rechnung der Versorgungsbezüge, die einen monatlichen Betrag von 1.019,80 Euro ausweist.

Unter dem 7./24. März 2003 schlossen der Kläger und die Rechtsvorgängerin der Beklagten einen Aufhebungsvertrag. Dieser bestimmt auszugsweise: 7

> „…
>
> wir vereinbaren mit diesem Vertrag, dass das bestehende Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zum **31.12.2003** endet.
>
> Die Vertragsaufhebung wurde von uns aus betriebsbedingten Gründen veranlaßt. Für diese Aufhebungsvereinbarung gilt der Rahmensozialplan vom 19.12.2001.
>
> …
>
> Das betriebliche Ruhegeld beträgt gemäß Ihrer Versorgungsregelung zuzüglich Ausgleich Rentenabschlag entsprechend Sozialplan **brutto 1.178,90 Euro** monatl. und wird bei Eintritt des Versorgungsfalles gezahlt.
>
> Der Versorgungsbezug und der Ausgleich für den Rentenabschlag ist mit den heute gültigen Bemessungsgrundlagen berechnet worden. Ändern sich diese bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses, wird der Versorgungsbezug neu berechnet.“

Der Betrag von 1.178,90 Euro setzt sich zusammen aus dem betrieblichen Ruhegeld iHv. 1.019,80 Euro und dem Ausgleich Rentenabschlag nach II. Nr. 7.12.1. Rahmensozialplan iHv. 159,10 Euro. Das letzte ruhegeldfähige Einkommen des Klägers im Dezember 2003, dem Monat vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten, belief sich auf gerundet 5.099,00 Euro. 8

Am 5. Februar 2004 verständigten sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat auf eine Regelung zum „Ausgleich bzw. Milderung von Nachteilen, die aus der Erhöhung der BBG von 4500€ auf 5100€ zum 1.1.2003 bei Betriebsrenten nach dem CVW oder der NO AV eingetreten sind“ (im Folgenden: Regelungsabrede). Diese Regelungsabrede bestimmt auszugsweise: 9

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„1. Sonderregelung für Mitarbeiter, die im Rahmen des Sozialplanes in 2002 oder früher einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben und in 2003 oder später ausgeschieden sind bzw. ausscheiden und deren ruhegeldfähiges Einkommen zum 1.1.2003 höher als 4600€ war:

Ausgleich: Es werden zwei Vergleichsberechnungen mit einer BBG von 4600€ und von 5100€ durchgeführt. Der hieraus resultierende Differenzbetrag wird zu 100% der tatsächlichen Betriebsrente hinzugerechnet.

2. Mitarbeiter, Altersteilzeitler, die in 2003, 2004 oder in 2005 ausgeschieden sind bzw. ausscheiden und unmittelbar nach Austritt in Rente gegangen sind bzw. gehen und deren ruhegeldfähiges Einkommen zum 1.1.2003 höher als 4600€ war:

Ausgleich: Es werden zwei Vergleichsberechnungen mit einer BBG von 4600€ und von 5100€ durchgeführt. Der hieraus resultierende Differenzbetrag wird:

- bei Austritt in 2003 zu 100%
- bei Austritt in 2004 zu 75%
- bei Austritt in 2005 zu 50%

ausgeglichen und der tatsächlichen Betriebsrente hinzugerechnet.

3. Mitarbeiter, Altersteilzeitler, die nach dem 31.12.2005 ausscheiden, erhalten **keinen** Ausgleich.

…“

Der Kläger nimmt seit dem 1. August 2008 vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch. Seit diesem Zeitpunkt bezieht er betriebliche Leistungen iHv. zunächst 1.178,90 Euro (1.019,80 Euro Ruhegeld zzgl. 159,10 Euro Rentenausgleich) brutto monatlich, die später angepasst wurden. 10

Mit seiner Klage hat der Kläger die Zahlung einer Ausgangsrente iHv. 1.199,50 Euro brutto monatlich (ohne den Ausgleich für Rentenabschläge iHv. 159,10 Euro) verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, seine Versorgungsregelung sei infolge der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungs- 11

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

grenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003 lückenhaft geworden. Seine Rente sei so zu berechnen, als sei die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003 nicht erfolgt. Bei Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags am 24. März 2003 seien ihm die Auswirkungen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze auf seine betriebliche Altersversorgung nicht bekannt gewesen. Die zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat getroffene Regelung vom 5. Februar 2004 sei ihrerseits lückenhaft. Sie verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da sie Arbeitnehmer, die Anfang des Jahres 2003 einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, ohne sachlichen Grund nicht berücksichtige.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 12

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.069,87 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 4.385,61 Euro seit dem 20. Juni 2010 und aus weiteren 1.684,26 Euro seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Dem Kläger stehen ab dem 1. August 2008 keine höheren als die von der Beklagten gezahlten Versorgungsleistungen iHv. 1.178,90 Euro monatlich zu. 15

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

I. Die Beklagte hat die Versorgungsleistungen des Klägers nach den Bestimmungen des C Versorgungswerks und den im Aufhebungsvertrag und im Rahmensozialplan getroffenen Vereinbarungen - unstreitig - zutreffend berechnet. Für eine davon abweichende Berechnung besteht keine Rechtsgrundlage. 16

1. Die Regelungen des C Versorgungswerks sind nicht ergänzend dahin auszulegen, dass die Versorgungsleistungen des Klägers so berechnet werden, als wäre die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003 nicht erfolgt. Es kann dahinstehen, ob das C Versorgungswerk infolge der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze lückenhaft geworden ist. Eine ergänzende Auslegung scheidet jedenfalls deshalb aus, weil die Betriebsparteien am 5. Februar 2004 eine eigenständige Lückenschließung vorgenommen haben. 17

a) Zwar hat der Senat in den Urteilen vom 21. April 2009 *(- 3 AZR 695/08 - BAGE 130, 214 und - 3 AZR 471/07 -; zur Kritik an diesen Entscheidungen vgl. etwa Böhm/Ulbrich BB 2010, 1341, 1342; Bormann BetrAV 2011, 596, 597 ff.; Cisch/Bleeck BB 2010, 1215, 1219 f.; Diller NZA 2012, 22, 23 ff.; Höfer BetrAVG Stand Oktober 2013 Bd. I ART Rn. 816.4 f.; Hölscher/Janker BetrAV 2010, 141, 142 f.; Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. Anh § 1 Rn. 224 a ff.; Weber DB 2010, 1642, 1643 f.)* angenommen, Versorgungsordnungen, die für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höhere Versorgungsleistungen vorsehen als für den darunter liegenden Teil (sog. gespaltene Rentenformel), seien durch die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung um 500,00 Euro monatlich nach § 275c SGB VI zum 1. Januar 2003 regelmäßig lückenhaft geworden. Die Regelungslücke sei im Wege ergänzender Auslegung entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan dahin zu schließen, dass die Betriebsrente ohne Berücksichtigung der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze berechnet werde und von dem so errechneten Be- 18

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

trag die Beträge in Abzug zu bringen seien, um die sich die gesetzliche Rente infolge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.

Diese Rechtsprechung hat der Senat jedoch mit den Urteilen vom 23. April 2013 *(vgl. etwa - 3 AZR 23/11 - und - 3 AZR 475/11 -)* zu Versorgungsregelungen in Gesamtzusagen und Tarifverträgen ausdrücklich aufgegeben mit der Begründung, es bestünden mehrere gleichwertige Möglichkeiten zur Schließung einer eventuellen Regelungslücke; unter Anlegung eines objektiv-generalisierenden Maßstabs lasse sich nicht feststellen, für welche Möglichkeit die Parteien bzw. Tarifvertragsparteien sich entschieden hätten, wenn sie die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze vorhergesehen hätten. Dies gilt auch für entsprechende Versorgungsregelungen in Betriebsvereinbarungen *(BAG 18. März 2014 - 3 AZR 952/11 - Rn. 35)*. 19

b) Eine ergänzende Auslegung des C Versorgungswerks kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil die Betriebsparteien eine möglicherweise entstandene Regelungslücke mit der Regelungsabrede vom 5. Februar 2004 zum Ausgleich bzw. zur Abmilderung von Nachteilen, die aus der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze entstanden sind, selbst geschlossen haben. Der Kläger hat danach zwar keinen Ausgleichsanspruch, weil er seinen Aufhebungsvertrag nicht bereits im Jahr 2002 geschlossen hat (vgl. Nr. 1 der Regelungsabrede) und er nicht unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende des Jahres 2003 in den Ruhestand getreten ist (Nr. 2 der Regelungsabrede). Dies führt aber entgegen seiner Auffassung nicht zu einer Lückenhaftigkeit der Regelungsabrede. Die Betriebsparteien hatten bei der Regelungsabrede alle Arbeitnehmer der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Blick, denn sie haben für Mitarbeiter, die auf der Grundlage des Rahmensozialplans ausgeschieden sind, ebenso eine Regelung getroffen wie für alle sonstigen Mitarbeiter und in Altersteilzeit befindlichen Arbeitnehmer. Es sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Betriebsparteien die Arbeitnehmer, die aufgrund der sog. 55er-Regelung einen Aufhebungsvertrag im Jahr 2003 geschlossen haben, übersehen haben. Sie haben für diesen Personen- 20

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

kreis lediglich kein Bedürfnis für einen Ausgleich der Folgen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze erkannt.

c) Die Regelungsabrede ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG. 21

aa) Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört der Gleichbehandlungsgrundsatz, dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck *(vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 501/12 - Rn. 75; 12. April 2011 - 1 AZR 505/09 - Rn. 15; 18. Mai 2010 - 3 AZR 97/08 - Rn. 27 ff., BAGE 134, 254).* 22

bb) Danach ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegend nicht verletzt. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die von den Betriebsparteien in der Regelungsabrede vorgenommene Begünstigung derjenigen Arbeitnehmer, die ihren Aufhebungsvertrag nach der sog. 55er-Regelung bereits im Jahr 2002 abgeschlossen haben, sowie der rentennahen Jahrgänge, die in den Jahren 2003 bis 2005 in den Ruhestand treten und deshalb aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sachlich gerechtfertigt ist. 23

(1) Nr. 1 der Regelungsabrede gewährt Vertrauensschutz für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2003 auf der Grundlage des Rahmensozialplans nach der sog. 55er-Regelung einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben und nach dem 31. Dezember 2002 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, indem ein Ausgleich für die Nachteile der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze geschaffen wurde. Diese Arbeitnehmer hatten 24

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

den Aufhebungsvertrag im Vertrauen auf die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltende Rechtslage abgeschlossen. Sie konnten die spätere „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1. Januar 2003 nicht vorhersehen und deshalb bei ihrer Entscheidung, ob sie den Aufhebungsvertrag abschließen, nicht berücksichtigen. Sie befinden sich daher nicht in einer vergleichbaren Lage wie diejenigen Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - einen Aufhebungsvertrag auf der Grundlage des Rahmensozialplans erst im Jahr 2003 oder später abgeschlossen haben. Im Jahr 2003 hatte sich die Rechtslage bereits geändert und die „außerplanmäßige“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze zum 1. Januar 2003 konnte bei der Entscheidung über den Abschluss des Aufhebungsvertrags berücksichtigt werden. Es bestand daher kein Anlass, für diese Arbeitnehmer aus Gründen des Vertrauensschutzes einen Ausgleich zu schaffen.

(2) Der Kläger kann auch nicht verlangen, mit den durch Nr. 2 der Regelungsabrede begünstigten Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden. Von dieser Regelung werden Arbeitnehmer erfasst, die in den Jahren 2003 bis 2005 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und unmittelbar in den Ruhestand getreten sind. Es handelt sich daher nicht um Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis nach dem Rahmensozialplan aufgrund der sog. 55er-Regelung vorzeitig beendet haben, sondern um Arbeitnehmer, die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls betriebstreu geblieben sind. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es nicht, eine besonders günstige Berechnung der Versorgungsleistungen für Arbeitnehmer, die die Versorgungsleistungen in Anspruch nehmen, nachdem sie bis zum Rentenbeginn betriebstreu gewesen sind, auch Arbeitnehmern zu gewähren, die vorzeitig ausgeschieden sind *(vgl. BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 562/99 - zu IV 2 der Gründe)*. Zudem handelt es sich bei den von Nr. 2 der Regelungsabrede begünstigten Arbeitnehmern um sog. „rentennahe“ Jahrgänge, da sie die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente in den Jahren 2003 bis 2005 erfüllen. Sonderregelungen für rentennahe Jahrgänge sind grundsätzlich zulässig *(vgl. etwa BVerfG 17. Dezember 2012 - 1 BvR 488/10, 1 BvR 1047/10 -; 13. Juni 2006 - 1 BvL 9/00, 1 BvL 11/00, 1 BvL 12/00, 1 BvL 5/01, 1 BvL 10/04 - BVerfGE 116, 96; BGH 25. September 2013 - IV ZR* 25

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

207/11 -; BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 40 ff.). Im Hinblick auf den Zweck der Regelung, die Folgen der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei solchen Arbeitnehmern abzumildern, die aufgrund der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für den Bereich des Einkommens zwischen 4.600,00 Euro und 5.100,00 Euro in der gesetzlichen Rentenversicherung keine nennenswerten Entgeltpunkte mehr erwerben konnten, weil sie zeitnah in Ruhestand getreten sind, ist es nicht zu beanstanden, dass die Betriebsparteien eine Ausgleichsregelung für drei Jahre geschaffen und spätere Renteneintritte von einem Ausgleich ausgenommen haben. Arbeitnehmer, die erst mehrere Jahre nach der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze Altersrente beziehen, können bei typisierender Betrachtung durch die angehobene Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung weitere Entgeltpunkte erwerben und im Übrigen auf das zu erwartende geringere betriebliche Ruhegeld eher durch Eigenvorsorge reagieren als Arbeitnehmer, die alsbald nach der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in den Ruhestand getreten sind. Zwar mag es auch für Arbeitnehmer, die im Rahmen der sog. 55er-Regelung im Jahr 2003 ausgeschieden sind, aufgrund der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten wenig wahrscheinlich gewesen sein für den von der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze betroffenen Einkommensbereich weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben zu können. Allerdings erhalten sie nach Nr. II. 7.2.1. Rahmensozialplan mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für jeden Monat vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen gesetzlichen Rentenbeginn eine Abfindungsleistung, die ua. die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf der Basis von 90 vH des Bruttomonatsbezugs umfasst. Dieser Teil der Abfindungsleistung, der dem Arbeitnehmer bereits mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zufließt, soll die fehlenden Rentenversicherungsjahre in der Zeit von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen gesetzlichen Rentenbeginn ausgleichen. Mit diesem Betrag konnte noch Eigenvorsorge betrieben werden.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Der Kläger kann die von ihm geforderte Berechnung der Versorgungsleistungen auch nicht auf den Aufhebungsvertrag vom 7./24. März 2003 stützen. Der Aufhebungsvertrag ist nicht lückenhaft geworden. Nach dem Aufhebungsvertrag beträgt das betriebliche Ruhegeld zuzüglich des Ausgleichs für den Rentenabschlag 1.178,90 Euro. Dieser Berechnung liegen die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrags im März 2003 maßgeblichen Berechnungsgrundlagen zugrunde. Zu diesem Zeitpunkt belief sich die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 5.100,00 Euro monatlich. Da die Parteien in dem Aufhebungsvertrag ausdrücklich auf die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bestehende Rechtslage Bezug genommen und sie den Gesamtbetrag der Versorgungsleistungen beziffert haben, kommt es nicht darauf an, ob der Kläger von der „außerplanmäßigen“ Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2003 und deren Auswirkungen auf die Berechnung seiner Versorgungsleistungen Kenntnis hatte. 26

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 27

Gräfl Schlewing Spinner

Heuser Busch

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS