

Aktenzeichen: 3 AZR 524/03
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 7. September 2004
- 3 AZR 524/03 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 4. Juli 2002
- 14 Ca 16581/01 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 15. April 2003
- 8 Sa 1150/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vorgezogene Betriebsrente und vorzeitiges Ausscheiden - Auslegung
einer Versorgungsordnung

Gesetz:

BetrAVG § 6, § 2 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 524/03
8 Sa 1150/02
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. September 2004

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. September 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Stemmer und Schepers für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. April 2003 - 8 Sa 1150/02 - aufgehoben.



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



2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 4. Juli 2002 - 14 Ca 16581/01 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Kläger ist am 26. August 1940 geboren. Er war seit dem 1. April 1979 bei der Beklagten beschäftigt. Bei ihr galt betriebsüblich eine Ruhegehaltsordnung, welche die Beklagte zunächst als sogenannte „Interne Richtlinien“ dem Betriebsrat übermittelt hatte und dann mit Schreiben vom 30. November 1979 auch allen Mitarbeitern gegenüber bekannt gab. In diesem Schreiben heißt es ua.:

- „⁽¹⁾ Mit unseren Schreiben vom ... haben wir den Betriebsrat über die betriebliche Übung informiert, nach der wir die Altersversorgung unserer Betriebsangehörigen durchführen.
- ⁽²⁾ Wir freuen uns, dass wir heute diese betriebliche Übung durch einen verbindlichen Leistungsplan ergänzen können.
- ⁽³⁾ Alle Angestellten, deren Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt wird, haben nach Ablauf der Probezeit einen Rechtsanspruch auf Erteilung einer schriftlichen Ruhegehaltszusage nach folgender Staffel:

...
- ⁽⁴⁾ Das Ruhegehalt wird gezahlt bei Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder schon vorher bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit laut Rentenbescheid des Versicherungsträgers. ⁽⁵⁾ Die männlichen und die weiblichen Angestellten haben Anspruch auf vorzeitiges betriebliches Ruhegehalt, wenn sie von der flexiblen Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung Gebrauch machen. ⁽⁶⁾ Scheidet der / die Angestellte auf Grund der flexiblen Altergrenze aus ohne erwerbsunfähig zu sein, so erhält er / sie das zugesagte Ruhegehalt in



der dem Dienstalster beim Ausscheiden entsprechenden Höhe abzüglich 0,5 % für jeden vollen Monat, an dem das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 65. Lebensjahres nicht mehr bestanden hat. ⁽⁷⁾ Bei weiblichen Angestellten darf die Kürzung 12 % nicht übersteigen.

...

- (8) Der Anspruch auf eine Ruhegehaltszusage entsprechend vorerwähnter Staffel wird in voller Anwendung des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 10 Jahre nach Dienst Eintritt unverfallbar. ⁽⁹⁾ Die Ruhegehaltszusage kann jedoch widerrufen werden, wenn der Betriebsangehörige sich eine grobe Untreue gegen die Gesellschaft zuschulden kommen lässt ...“

Im letzten Anstellungsvertrag, welchen die Parteien am 22. Oktober 1985 geschlossen, heißt es ua.:

„§ 14 Pensionszusage

1. Der Vertragspartner erhält ein Ruhegehalt nach der Ruhegehaltsordnung der M vom 30.11.1979. Nach der Ruhegehaltsstaffel, die der Aufsichtsrat am 25.10.1968 und am 11.4.1972 beschlossen hat, beträgt das Ruhegehalt in Abweichung zur Ruhegehaltsordnung

nach mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	DM	500,--
nach mindestens 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	DM	750,--
nach mindestens 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	DM	1.000,--

...

3. Tritt der Vertragspartner vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der M aus, so bleibt ihm bzw. seinen Hinterbliebenen eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen aufrechterhalten, sofern zum Zeitpunkt des Ausscheidens die Voraussetzungen für das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft im Sinne des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind.

...“

Mit Schreiben vom 18. Dezember 1985 teilte die Beklagte dem Kläger schließlich mit, die Ruhegehaltsstaffel zur Ruhegehaltsordnung werde für ihn entsprechend den bisher vorgesehenen Stufen auf 700,00 DM, 950,00 DM und 1.200,00 DM je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöht.

Der Kläger schied bei der Beklagten betriebsbedingt zum 31. August 1996 aus. Er ist schwerbehindert und bezieht seit dem 1. September 2000 die vorgezogene



gesetzliche Altersrente nach § 37 Satz 2 SGB VI aF. Die Beklagte zahlt an ihn seit diesem Zeitpunkt eine Betriebsrente in Höhe von 625,00 DM. Diese durch ein Beratungsunternehmen ermittelte Betriebsrente geht auf die folgenden Rechenschritte zurück: Unter Berücksichtigung der dem Kläger erteilten Zusagen wird eine Vollrente auf der Grundlage der für Männer vorgesehenen Abschläge bei Erreichen des 60. Lebensjahres im Betrieb und Bezug der vorgezogenen Rente von 846,00 DM ($1.200,00 \times [100 - 59 \times 0,5 =] 70,5 \%$) ermittelt. Unter Zugrundelegung der für Frauen vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschläge von maximal 12 % errechnet der Gutachter eine entsprechende Vollrente von 1.056,00 DM ($1.200,00 \times 88 \%$). Diese beiden Rentenbeträge werden sodann auf den Zeitpunkt der Verkündung der Barber-Entscheidung vom 17. Mai 1990 gemittelt, woraus sich eine mögliche Vollrente von 946,89 DM (= 484,14 Euro) ergibt. Diesen Betrag kürzte die Beklagte zeitanteilig im Verhältnis der tatsächlich zurückgelegten zur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zurücklegbaren Beschäftigungszeit. Daraus ergibt sich aufgerundet die gezahlte Rente von 625,00 DM (= 319,56 Euro) monatlich.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte dürfe die von ihr errechnete Vollrente nicht nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitanteilig kürzen. Dies sei auf Grund ihrer Ruhegehaltsordnung ausgeschlossen. Ihm stünden deshalb 484,14 Euro monatliche Betriebsrente zu.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 1. September 2000 bis zum 31. Oktober 2001 2.139,54 Euro nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Leitzins der Europäischen Zentralbank seit dem 12. November 2001 zu zahlen,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger mit Wirkung ab dem 1. November 2001 anstelle gezahlter Betriebsrente in Höhe von 319,56 Euro monatlich 484,14 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie verteidigt ihre Rentenberechnung. Die Ruhegehaltsordnung enthalte für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Betrieb kein Verbot der zeitanteiligen Kürzung entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG.



Das Arbeitsgericht hat den Klageanträgen entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie hat den Betriebsrentenanspruch des Klägers im Ergebnis zutreffend berechnet. Sie durfte die von ihm bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erreichbare Betriebsrente zeitanteilig kürzen und daneben einen versicherungsmathematischen Abschlag vorsehen. Die auf eine höhere Betriebsrente gerichtete Klage ist deshalb entgegen der Auffassung der Vorinstanzen abzuweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Anschluss an ein rechtskräftiges Urteil einer anderen Kammer des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Oktober 2000 (- 5 Sa 1327/99 -) mit der Begründung stattgegeben, zwar enthalte die Versorgungsregelung keine Berechnungsregel für den Fall der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente, wie er beim Kläger vorliege. Insoweit liege aber eine Vertragslücke vor. Sie sei in dem vom Kläger vertretenen Sinne zu schließen. Mit der auf den Fall des vorzeitigen Ausscheidens bezogenen Regelung, wonach „der Anspruch auf eine Ruhegehaltszusage entsprechend vorerwählter Staffeln ... in voller Anwendung des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 10 Jahre nach Dienstantritt unverfallbar“ werde, sei auch der Zweck verfolgt worden, eine Aussage zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft zu machen. Andernfalls hätte diese Regelung keinen Sinn. Die Nichterwähnung des § 2 Abs. 1 BetrAVG in der genannten Regelung deute darauf, dass diese Bestimmung bei der Anwartschaftsberechnung nach der Ruhegehaltsordnung der Beklagten keine Rolle spielen solle, also abbedungen sei. Damit seien auch bei vorzeitigem Ausscheiden nur die im vierten Absatz geltenden Regeln maßgeblich. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb angenommen, dass bei aufsteigender Berechnung bis zum vorzeitigen Ausscheiden vom Kläger Erdiente könne nicht mehr zeitanteilig gekürzt werden.

B. Die Auslegung der vom Landesarbeitsgericht zu Recht als Gesamtzusage bewerteten Ruhegehaltsordnung der Beklagten steht uneingeschränkt zur Überprüfung



durch das Revisionsgericht (*BAG 11. Dezember 2001 - 3 AZR 674/00 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 21 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 82*). Diese Überprüfung führt zu einem der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts entgegengesetzten Ergebnis.

I. Die Ruhegehaltsordnung enthält im vierten Absatz eine ausdrückliche, eigenständige und umfassende Regelung zur Berechnung des Betriebsrentenanspruchs, den ein bis zum Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand betriebstreuer Mitarbeiter der Beklagten nach § 6 BetrAVG hat. Es ist zunächst aufsteigend - und nicht in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 1 BetrAVG - auf der Grundlage der festgelegten Ruhegehaltsstaffel die bis zum vorgezogenen Renteneintritt erdiente Betriebsrente zu ermitteln. Diese ist dann im Hinblick auf ihren gegenüber der von der Beklagten bestimmten festen Altersgrenze früheren und längeren Bezug nach dem Geschlecht differenziert versicherungsmathematisch zu kürzen. Dabei gehen die Parteien zutreffend davon aus, dass diese Differenzierung geschlechtsdiskriminierend ist, soweit sie Betriebsrententeile betrifft, die in der Zeit seit dem 18. Mai 1990 erdient wurden (*EuGH 17. Mai 1990 - Rs C-262/88 - EuGHE I 1990, 1889 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 20 = EzA EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 4 „Barber“; 14. Dezember 1993 - Rs C-110/91 - EuGHE I 1993, 6591 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16 = EzA EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 16 „Moroni“*), und dass diese rechtswidrige Ungleichbehandlung auf dem von der Beklagten gewählten Rechenweg ausgeglichen werden kann.

Die in der Ruhegehaltsordnung festgelegte Berechnungsweise für die Betriebsrente des bis zum vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand betriebstreuem Arbeitnehmers führt dazu, dass der Wert der von ihm erdienten Betriebsrente ebenso hoch sein kann wie sie wäre, wenn er bis zur festen Altersgrenze im Betrieb geblieben wäre. Voraussetzung hierfür ist, dass bis zum vorgezogenen Ruhestand die für den Rentenhöchstbetrag nach der Ruhegehaltsstaffel erforderlichen Jahre der Betriebszugehörigkeit zurückgelegt wurden. Ist dies der Fall, muss der betreffende Arbeitnehmer nur wegen des gegenüber der Versorgungszusage früheren und längeren Bezugs der erdienten Betriebsrente den festgelegten versicherungsmathematischen Abschlag hinnehmen.

II. Entgegen der Auffassung des Klägers und der Vorinstanzen ist der Ruhegehaltsordnung nicht zu entnehmen, dass die für einen bis zum vorgezogenen Versorgungsfall betriebstreuem Arbeitnehmer angeordnete aufsteigende Berechnung der erdienten Betriebsrente auch dann maßgeblich ist, wenn der Arbeitnehmer vorzeitig mit



einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft (§ 1 Abs. 1 BetrAVG aF) aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, wie dies beim Kläger der Fall war.

Die Ruhegehaltsordnung der Beklagten enthält keine Regel zur Berechnung der Höhe einer Versorgungsanwartschaft nach vorzeitigem Ausscheiden. Eine solche Regel kann auch nicht den Festlegungen zur Rentenberechnung eines Betriebstreuens entnommen werden.

1. Die Beklagte hat zutreffend darauf hingewiesen, dass im ersten Satz des fünften Abschnitts der zitierten Ruhegehaltsordnung (Satz 8) nicht von der Unverfallbarkeit des Anspruchs auf ein Ruhegeld entsprechend der betreffenden Staffel, sondern von der Unverfallbarkeit des Anspruchs auf eine Versorgungszusage die Rede ist. Bereits dies deutet darauf hin, dass es dort um den Grund eines Anspruchs auf Altersversorgung trotz vorzeitigem Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis und nicht um dessen Höhe geht. Dafür spricht auch ein Vergleich mit der Bestimmung zur Berechnung der Betriebsrente eines betriebstreu arbeitenden Arbeitnehmers im vorangegangenen Absatz der Ruhegehaltsordnung, wo vom Ruhegehalt und nicht von der Ruhegehaltszusage die Rede ist.

2. Der Wortlaut des ersten Satzes des fünften Abschnitts der Ruhegehaltsordnung gibt auch im Übrigen keinen Hinweis darauf, dass es dort um eine Regelung zur Berechnung einer Betriebsrentenanwartschaft nach vorzeitigem Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft geht. Angesprochen wird nur, dass überhaupt Unverfallbarkeit eintritt und zwar auch nur nach Maßgabe der Regelung des Betriebsrentengesetzes. Dass dabei auch auf die Ruhegehaltsstaffel der Versorgungsordnung verwiesen wird, sagt nur etwas über den Inhalt der Zusage und nichts über die Berechnung der sich aus der Zusage nach Erreichen der Unverfallbarkeit ergebenden Anwartschaft.

Der Annahme einer fehlenden Regelung zur Höhe einer Versorgungsanwartschaft setzt das Landesarbeitsgericht zu Unrecht die Erwägung entgegen, der angesprochene Satz müsse etwas mit der Höhe des unverfallbaren Teilanspruchs zu tun haben, weil er sonst völlig sinnlos und überflüssig sei. Dies ist schon deshalb nicht der Fall, weil die Formulierung die begünstigten Arbeitnehmer - lückenhaft - auf die betriebsrentenrechtliche Gesetzeslage hinweist, was in Ruhegehaltsordnungen häufig geschieht. Hinzu kommt, dass die Bestätigung des Eintritts der Unverfallbarkeit nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums dann einen Sinn macht, wenn damit der Abschnitt



eingeleitet wird, in dem die Voraussetzungen für einen Verlust der Versorgungsanwartschaft durch Widerruf niedergelegt sind.

3. Da die Ruhegehaltsordnung der Beklagten keine Regelung zur Berechnung des Wertes einer Versorgungsanwartschaft nach vorzeitigem Ausscheiden trifft, muss die Berechnung an Hand der gesetzlichen Wertungen erfolgen. Ein Rückgriff auf die Regelungen, die für Arbeitnehmer getroffen wurden, die bis zum vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand im Betrieb verblieben sind, scheidet aus, weil es hier um einen grundsätzlich anderen Regelungsgegenstand geht. Selbst wenn für diesen Personenkreis besonders günstige Regelungen getroffen wurden, ergibt sich daraus noch keine Pflicht des Arbeitgebers, diese Vergünstigungen auch vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern gut zu bringen (*BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 562/99 - AP BetrAVG § 6 Nr. 26 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 24*).

4. Der Kläger beruft sich demgegenüber zu Unrecht auf das Schreiben der Beklagten vom 18. Dezember 1985. Ihm ist in diesem Schreiben nicht eine Betriebsrente von 1.200,00 DM nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit zugesagt worden. Die Beklagte hat ihm vielmehr „eine Erhöhung der Ruhegehaltsstaffel zur Ruhegehaltsordnung vom 30. November 1979“ zugesagt, die nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 1.200,00 DM ansteigt. Damit stand diese Zusage im Zusammenhang mit der Ruhegehaltsordnung. Sie sieht, wie sich ohne weiteres in einem Umkehrschluss aus dem fünften Absatz der zitierten Ruhegehaltsordnung ergibt, vor, dass die Beträge der Ruhegehaltsstaffel grundsätzlich nur dann zustehen, wenn der Arbeitnehmer nicht nur die betreffenden Beschäftigungsjahre zurückgelegt hat, sondern darüber hinaus bis zum - ggf. vorgezogenen - Ruhestand im Betrieb verbleibt. Selbst wenn ein Arbeitnehmer nach einem sehr frühen Beginn des Beschäftigungsverhältnisses schon viele Jahre vor Eintritt in den Ruhestand die für den Höchstbetrag erforderlichen Beschäftigungszeiten zurückgelegt hat, setzt ein Betriebsrentenanspruch in dieser Höhe doch voraus, dass der Arbeitnehmer auch die weitere Betriebstreue bis zum Versorgungsfall noch erbringt. Ist dies nicht der Fall, erbringt er weniger als die in der Ruhegehaltsordnung erwartete Gegenleistung und muss, wenn sich - wie vorliegend - aus der Versorgungszusage nichts hiervon Abweichendes ergibt, eine dementsprechende Kürzung der insgesamt versprochenen Versorgung in Kauf nehmen.

5. Der Senat lässt unentschieden, ob sich aus § 14 des in der Revisionsinstanz in den Rechtsstreit eingeführten Anstellungsvertrags des Klägers eine eigenständige



Regelung zur Berechnung der Höhe einer Versorgungsanwartschaft nach vorzeitigem Ausscheiden ergibt, wie die Beklagte meint. Dagegen spricht, dass der erste Absatz dieser Bestimmung auf die Ruhegehaltsordnung der Beklagten verweist und sie nur hinsichtlich der Ruhegehaltsstaffel modifiziert. Im dritten Absatz wird auch ebenso wie in der Ruhegehaltsordnung nur auf das Entstehen einer unverfallbaren Anwartschaft nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes hingewiesen, ohne dass etwas zur Berechnung der Versorgungsanwartschaft bestimmt wird. Zumindest lässt sich der vertraglichen Versorgungszusage aber ebenso wenig wie der Ruhegehaltsordnung der Beklagten entnehmen, wie der Versorgungsanspruch des Klägers zu berechnen ist.

III. Wie der Senat in ständiger Rechtsprechung erkannt hat, enthält das Betriebsrentengesetz allerdings keine ausdrückliche Regelung dazu, wie die vorgezogene Betriebsrente eines Arbeitnehmers (§ 6 BetrAVG) zu berechnen ist, der mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Es ist für eine angemessene Berechnung auf die Grundwertungen des Betriebsrentengesetzes zurückzugreifen, welche die beiden gesetzgeberischen Korrekturen der Versorgungszusage, deren Vorteile der Arbeitnehmer in Anspruch nimmt (geringere Betriebstreue als erwartet und früherer und längerer Bezug des Erdienten als versprochen), angemessen berücksichtigt (23. Januar 2001 - 3 AZR 164/00 - AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 16 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 23 = SAE 2002, 33 mit Anm. Eichenhofer = BB 2001, 2425 mit Anm. Grabner und Bode; Besprechungsaufsätze von Höfer DB 2001, 2045 und Berenz DB 2001, 2346; 24. Juli 2001 - 3 AZR 567/00 - BAGE 98, 212 = AP BetrAVG § 6 Nr. 27 mit Anm. Höfer und Abresch = DB 2002, 588 mit Anm. Grabner und May = RdA 2002, 311 mit Anm. Steinmeyer = EWIR 2002, 843 [Schumann]; 21. August 2001 - 3 AZR 649/00 - BAGE 98, 344; 28. Mai 2002 - 3 AZR 358/01 - BAGE 101, 163; 18. März 2003 - 3 AZR 221/02 - EzA BetrAVG § 2 Nr. 19 = DB 2003, 2794 = BB 2003, 2625; 18. November 2003 - 3 AZR 517/02 - EzA BetrAVG § 6 Nr. 26 = DB 2004, 1375). Dies ist bei der von der Beklagten durchgeführten Berechnung im Ergebnis der Fall.

1. Nach der angesprochenen Senatsrechtsprechung ist es statthaft, im Hinblick auf die fehlende Betriebstreue und den früheren und längeren Bezug des Erdienten zwei ausgleichende Korrekturen vorzunehmen, wobei neben einem vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschlag eine zeitanteilige Kürzung der für das Erreichen der festen Altersgrenze versprochenen Vollrente entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG nahe liegt. Sie führt zu der von der Beklagten gezahlten Betriebsrente.



2. Die Beklagte hat allerdings nach den Erläuterungen zu ihrer Berechnung zunächst die Betriebsrente errechnet, welche der Kläger bei Verbleiben im Betrieb bis zum vorgezogenen Ruhestand mit Vollendung des 60. Lebensjahres verdient hätte, diese dann im Verhältnis der zurückgelegten Beschäftigungszeit zu der Beschäftigungszeit gekürzt, die der Kläger bis zum Erreichen der festen Altersgrenze, der Vollendung des 65. Lebensjahres, zurückgelegt hätte. Von dem sich daraus ergebenden Betrag hat sie dann entsprechend dem vierten Absatz der zitierten Ruhegehaltsordnung versicherungsmathematische Abschläge vorgenommen, deren Höhe nicht im Streit ist.

Diese Berechnung steht an sich im Widerspruch zur zitierten ständigen Rechtsprechung des Senats, weil sie die fehlende Betriebszugehörigkeit zwischen dem vorgezogenen Eintritt in den Ruhestand und der festen Altersgrenze zweifach mindernd berücksichtigt, zunächst bei der Berechnung der vorgezogenen Betriebsrente bei Betriebstreue bis zu deren Inanspruchnahme und dann bei deren zeitanteiliger Kürzung analog § 2 Abs. 1 BetrAVG, bei der wieder von einer erreichbaren Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze ausgegangen wird. Diese Abweichung von den zwingenden Vorgaben aus den Grundwertungen des Betriebsrentengesetzes ist jedoch ohne Auswirkungen auf das Ergebnis geblieben, weil der Kläger auf Grund der ihm zugesagten Ruhegehaltsstaffel bei Erreichen der festen Altersgrenze im Betrieb dieselbe Höchstreue verdient hätte wie auch schon bei Erreichen des vorgezogenen Ruhestands. Der von der Beklagten zu Unrecht vorgenommene Rechenschritt, die Ermittlung der Betriebsrente, die der Kläger bis zum vorgezogenen Ruhestand verdienen konnte, hat mithin nicht zu einer Kürzung von dessen Versorgungsanspruch geführt. Auch wenn man diesen Rechenschritt weglässt und stattdessen die bis zur festen Altersgrenze erreichbare Vollrente zeitanteilig kürzt und die vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschläge - wie geschehen entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs modifiziert - vornimmt, ergibt sich das von der Beklagten ermittelte Ergebnis.

3. Der Senat hat erwogen, ob der systematische Zusammenhang mit dem vierten Abschnitt der Ruhegehaltsordnung und der dort angeordneten aufsteigenden Berechnung des Vollanspruchs einen anderen Rechenweg gebietet: im ersten Schritt eine aufsteigende Ermittlung der bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme erreichbaren Versorgung; im zweiten Schritt dann die zeitanteilige Kürzung des sich daraus ergebenden Betrags (846,00 DM) im Verhältnis der erreichten Beschäftigungszeit zu der bis zum



vorgezogenen Ruhestand erreichbaren Zeit, also nicht zu der bis zur festen Altersgrenze (²⁰⁹/₂₅₇ Monate) (vgl. dazu BAG 18. November 2003 - 3 AZR 517/02 - EzA BetrAVG § 6 Nr. 26 = DB 2004, 1375). Im Ergebnis schied eine solche Berechnungsweise indes aus, weil sie zu einem unbilligen Ergebnis geführt hätte. Ein Arbeitnehmer hätte bei dieser Berechnungsweise dann, wenn er die Betriebsrente vorgezogen in Anspruch nimmt, eine höhere Betriebsrente erdient, als wenn er sie erst mit Erreichen der festen Altersgrenze in Anspruch genommen hätte. Der nur im ersten Fall vorzunehmende versicherungsmathematische Abschlag hätte dieses offenkundig unververtretbare Ergebnis nicht verhindert, weil er nicht die fehlende Betriebstreue auszugleichen hat, sondern den früheren und längeren Bezug des Erdienten, zu dem es im zweiten Fall nicht kommt.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Schepers

Stemmer

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