

Aktenzeichen: 3 AZR 554/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 22. Januar 2002
- 3 AZR 554/00 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 7. Januar 2000
- 7 Ca 3351/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. Juli 2000
- 12 Sa 264/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Konzernbetriebsvereinbarung - betriebliche Übung

Gesetze:

BetrVG §§ 58, 77 Konzernbetriebsvereinbarung; BGB § 242 Betriebliche Übung; BetrAVG § 2 Abs. 1 und 6, § 6, § 17 Abs. 3 Satz 2; EG-Vertrag Art. 119 (= EG Art. 141)

Leitsätze:

1. Die Vollzugspraxis eines einzelnen beherrschten Unternehmens spielt für die Auslegung einer Konzernbetriebsvereinbarung keine Rolle.
2. Die objektiv unrichtige Anwendung einer Konzernbetriebsvereinbarung in einem beherrschten Unternehmen begründet in der Regel keine Ansprüche aus betrieblicher Übung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 554/00
12 Sa 264/00
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Januar 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

gegen

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Born für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird unter Zurückweisung im übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juli 2000 - 12 Sa 264/00 - insoweit aufgehoben, als es der Klage auf Zahlung von Rückständen in Höhe von 78,55 Euro und auf Zahlung laufender Betriebsrente ab



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Oktober 1999 in Höhe von 19,64 Euro brutto monatlich stattgegeben hat.
2. Insoweit wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 7. Januar 2000 - 7 Ca 3351/99 - zurückgewiesen.
3. Das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 7. Januar 2000 - 7 Ca 3351/99 - wird zur Klarstellung wie folgt gefaßt:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
 - a) 31,86 Euro brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit dem 19. Oktober 1999,
 - b) ab dem 1. Oktober 1999 über den anerkannten Betrag von 193,22 Euro hinaus monatlich weitere 7,97 Eurozu zahlen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 7/10 und die Beklagte 3/10 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, wie die vorgezogene Altersrente des vorzeitig ausgeschiedenen Klägers zu berechnen ist.

Der am 26. Mai 1939 geborene Kläger war vom 31. Juli 1961 bis zum 31. Juli 1997 bei der Beklagten beschäftigt. Am 26. Mai 1964 erhielt er eine Versorgungszusage. Seine Altersversorgung richtet sich nach der seit dem 1. Januar 1990 geltenden Versorgungsordnung (VO 90). Diese Konzernbetriebsvereinbarung enthält folgende Regelungen:

"IV. Dienstzeit

1. Anrechnungsfähig ist die ununterbrochene Dienstzeit des Betriebsangehörigen bei der Firma oder bei einer anderen Firma der S -Gruppe zwischen Vollendung seines 25. und 65. Lebensjahres...

V. Anspruch auf Altersrente



1. Wer nach Erreichen der Altersgrenze und Erfüllung der Wartezeit aus der Firma ausscheidet, hat Anspruch auf Altersrente. Altersgrenze für diese Versorgungsordnung ist bei Männern das vollendete 65., bei Frauen das vollendete 60. Lebensjahr.
2. Wer vor Erreichen der Altersgrenze nach Erfüllung der Wartezeit wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung aus der Firma ausscheidet, hat Anspruch auf eine vorzeitige bzw. flexible Altersrente.
3. Wer vor Erreichen der Altersgrenze nach Erfüllung der Wartezeit aus der Firma ausscheidet, hat ... Anspruch auf eine vorgezogene Firmenrente ab dem Zeitpunkt, ab dem er eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen könnte.

IX. Höhe der Altersrente

1. Die Höhe der Altersrente richtet sich nach der anrechnungsfähigen Dienstzeit (Ziffer IV) und dem rentenfähigen Arbeitsverdienst (Ziffer XII).
2. Die normale Altersrente setzt sich zusammen aus:
 - a) einem Grundbetrag des rentenfähigen Arbeitsverdienstes nach zehn rentenfähigen Dienstjahren in Höhe von
 - 4 % bei Beginn der Versorgungsleistung bis einschließlich Kalenderjahr 1990
 - 5 % bei Beginn der Versorgungsleistung ab dem Kalenderjahr 1991,
 - b) einem Steigerungsbetrag von DM 5,00 für jedes über 10 Jahre hinausgehende weitere Dienstjahr, wenn die Versorgungsleistung vor 1992 beginnt. Dieser Steigerungsbetrag erhöht sich von DM 5,00 auf DM 7,00, wenn der Versorgungsfall ab 1992 eintritt.
3. Ein Dienstjahr gilt als vollendet, wenn in diesem die Beschäftigungszeit mehr als 6 Monate betrug.

X. Höhe der Invalidenrente/vorzeitigen Altersrente



1. Als Invalidenrente oder vorzeitige Altersrente wird der Teil der Altersrente gewährt, der dem Verhältnis der bei dem Ausscheiden erreichten zur insgesamt bis zum normalen Pensionierungsalter (Ziffer V - 1) erreichbaren anrechnungsfähigen Dienstzeit entspricht.

Berechnungsmethode:

$$De (G + S) : Dm = X$$

De = Erreichte anrechnungsfähige Dienstzeit

Dm = Erreichbare anrechnungsfähige Dienstzeit

G = Grundbetrag

S = Steigerungsbetrag

XVII. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Unverfallbarkeiten

1. Wird das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze beendet, ohne daß ein Anspruch nach dieser Versorgungsordnung entsteht, so erlischt die Rentenanswartschaft des ausgeschiedenen Betriebsangehörigen, soweit dem nicht gesetzliche Regelungen entgegenstehen.
2. Wird bei Ausscheiden aus der Firma ein Teilanspruch fällig, weil die gesetzlichen Voraussetzungen für einen unverfallbaren Rentenanspruch erfüllt sind, erhält der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden darüber eine Bescheinigung."

Die Parteien beendeten das Arbeitsverhältnis durch folgende Vereinbarung vom 18. Januar 1996:

- "1. Beide Parteien sind sich darüber einig, daß das bestehende Arbeitsverhältnis am 31.07.1997 auf Wunsch von Herrn E endet. Bis zum genannten Tag wird die Vergütung in vollem Umfang gewährt.
2. Herr E erhält zum Ausgleich sozialer Belange für den Verlust des Arbeitsplatzes in entsprechender Anwendung der §§ 9, 10 KSchG, eine einmalige Abfindung in Höhe von

DM 170.000,00 (i.W. einhundertsebzigttausend)

brutto. Außerdem übernimmt Herr E ab 1.8.1997 den von ihm gefahrenen Firmenwagen kostenlos, er muß die



Steuern für den geldwerten Vorteil mit dem Schätzpreis versteuern. Die Abfindung wird mit der Lohnabrechnung für Juli 1997 ausgezahlt.

3. Bei der Auszahlung wird der Steuerfreibetrag für Abfindung berücksichtigt.
4. Der Anspruch auf die betriebliche Altersversorgung, der bis zum 31.07.1997 erworben wurde, bleibt erhalten.
5. Herr E erklärt, daß er den für 1997 zustehenden Jahresurlaub bis zum Austrittsdatum vollständig genommen haben wird.
6. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält Herr E alle ihm zustehenden Unterlagen (Arbeitspapiere) und ein Zeugnis.
7. Herr E erklärt, über die vorgenannten Punkte hinaus aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung keine weiteren Ansprüche mehr zu haben.

..."

Der Kläger erhielt von der Beklagten eine "Bescheinigung über unverfallbare Versorgungsleistungen gemäß § 2 Abs. 6 BetrAVG". Seit dem 1. Juni 1999 bezieht er von der Landesversicherungsanstalt Westfalen eine gesetzliche Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Die Beklagte zahlt ihm seither eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 377,91 DM. Die Berechnung erfolgte durch die Berliner Muttergesellschaft und wurde im Schreiben vom 9. Juni 1999 wie folgt erläutert:

"... Im ersten Schritt ist beim Austritt die fiktive Altersrente, die bei einer Tätigkeit bis zum Alter 65 Jahre erreicht wird, auf der Verdienstbasis der zurückliegenden 24 Monate zu ermitteln. Die Dienstzeit zählt hier ab Vollendung des 25. Lebensjahres. Danach ergibt sich fiktive Betriebsrente von DM 513,88.

Im zweiten Schritt ist beim vorzeitigen Austritt aus dem Verhältnis der erreichten Dienstzeit zur erreichbaren Dienstzeit der Teilanspruch der Betriebsrente zu berechnen. Dabei ist die tatsächliche Dienstzeit, d. h. auch die Zeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres, anzusetzen. In der Neusser Berechnung wurde dies nicht berücksichtigt. Nach beiliegender Korrekturberechnung ergibt sich ein unverfallbarer Anspruch von DM 431,90 (432/514 v. DM 513,88).

Der Betrag von DM 431,90 gilt für die Inanspruchnahme der Betriebsrente ab Alter 65 Jahre.



Wird die Betriebsrente vorzeitig, d. h. vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen, wird gemäß unserer Bescheinigung der zu zahlende Betrag ermittelt. Im letzten Absatz der Bescheinigung über den unverfallbaren Anspruch heißt es:

"Bei vorzeitigem Eintritt eines Leistungsfalles (vorzeitige Pensionierung, Invalidität oder Tod vor NPT) besteht ein Teilanspruch auf die ohne das vorzeitige Ausscheiden, aber nach den Verhältnissen bei Ausscheiden sich ergebenden Leistungen."

Die erreichte Dienstzeit wird fiktiv neu berechnet und auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Rente abgestellt. Dabei ist die Zugehörigkeit ab Vollendung des 25. Lebensjahres zu berücksichtigen. Nach Korrektur ergibt sich ein Zahlbetrag von

DM 377,91

(35/40 von DM 431,90)

brutto."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die ihm zustehende Betriebsrente belaufe sich nicht auf 377,91 DM brutto, sondern auf 431,90 DM brutto. Die Klageforderung könne auf die von der Beklagten erteilte Bescheinigung, die Regelungen der Versorgungsordnung und eine betriebliche Übung gestützt werden. Da die Bescheinigung der Beklagten einen Vertrauenstatbestand geschaffen habe, komme ihr die Bedeutung einer verbindlichen Zusage zu. Die Versorgungsordnung ermögliche nur eine zeitanteilige Kürzung. Davon sei auch die Beklagte in der von ihr erteilten Bescheinigung ausgegangen. In dieser Weise sei die Beklagte bei allen Mitarbeitern verfahren, die bis Ende 1998 mit einem Anspruch auf vorzeitige Altersrente ausgeschieden seien. Bis zu diesem Zeitpunkt sei bei Mitarbeitern, die vorzeitige Altersrente bezogen hätten, keine doppelte Kürzung vorgenommen worden. Dies habe sich erst nach Übernahme der Betriebsrentenberechnung durch die Berliner "Obergesellschaft" geändert. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß die Parteien bei der Berechnung der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Abfindung die von der Beklagten zunächst bescheinigte Betriebsrente in Ansatz gebracht hätten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 215,95 DM brutto für die Zeit vom 1. Juni 1999 bis 30. September 1999 nebst 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Klagezustellung zu zahlen,



2. an ihn ab dem 1. Oktober 1999 über den anerkannten Betrag von 377,91 DM hinaus monatlich weitere 53,99 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, sie habe die Betriebsrente richtig berechnet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision möchte die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Der Kläger kann die Klageforderung nicht auf die Bescheinigung der Beklagten, die Regelungen der seit 1. Januar 1990 gültigen Versorgungsordnung (VO 90), eine Betriebsübung oder den Aufhebungsvertrag stützen. Dem Kläger steht jedoch insoweit eine höhere Altersversorgung zu, als die Beklagte auch bei dem Teil der Betriebsrente, der auf die Beschäftigungszeiten des Klägers nach dem 17. Mai 1990 entfällt, das vollendete 65. Lebensjahr als Altersgrenze zugrunde gelegt hat.

I. Die Bescheinigung der Beklagten hat keine rechtsgeschäftlichen Pflichten begründet. Sie nimmt in ihrer Überschrift ausdrücklich auf § 2 Abs. 6 BetrAVG Bezug. Nach dieser Vorschrift hatte die Beklagte dem Kläger eine Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft erfüllt waren und in welcher Höhe er bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze Versorgungsleistungen beanspruchen konnte. Eine derartige Auskunft ist kein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis, sondern lediglich eine Wissenserklärung (vgl. ua. BAG 8. November 1983 - 3 AZR 511/81 - AP BetrAVG § 2 Nr. 3 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 4, zu II 2 und 3 der Gründe; 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 - BAGE 87, 249, 255 f.). Die Höhe der Betriebsrente richtet sich nach der in der Bescheinigung erwähnten Versorgungsordnung.

II. Nach den Bestimmungen der VO 90 hat die Beklagte die Betriebsrente des Klägers richtig berechnet. Sowohl das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als auch die vorgezogene Inanspruchnahme der Altersversorgung führen zu einer Minderung der Betriebsrente.



1. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird die für die volle Rente erforderliche Dienstzeit nicht abgeleistet. Unabhängig von den Beendigungsgründen schuldet der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 BetrAVG nur eine zeitanteilige Altersversorgung. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger eine höhere Betriebsrente zu zahlen als § 2 BetrAVG vorschreibt.

Da § 2 Abs. 1 BetrAVG iVm. § 17 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG für einen Mindestschutz der Arbeitnehmer sorgt, steht es dem Arbeitgeber zwar frei, sich zu höheren Leistungen zu verpflichten. Die Beklagte hat jedoch keine derartige Versorgungszusage erteilt. Auch die betriebliche Altersversorgung des Klägers richtet sich nach der VO 90. In dieser Versorgungsordnung kommt deutlich zum Ausdruck, daß bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die zeitanteilige Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG nicht verzichtet wird.

a) Nach Ziffer XVII-1 VO 90 soll bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles der Versorgungsanspruch im Rahmen des rechtlich Zulässigen erlöschen. Nur soweit gesetzliche Regelungen dies gebieten, wird die Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten. Die Versorgungsanwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer sollen demnach nicht verbessert, sondern auf den gesetzlichen Mindestschutz beschränkt bleiben. Mit dem Regelungsziel der Ziffer XVII-1 VO 90 wäre es nicht zu vereinbaren, wenn sich das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf die Höhe der Altersversorgung nicht auswirken würde. Auch Ziffer XVII-2 VO 90 geht davon aus, daß die mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer lediglich einen "Teilanspruch" haben. Wie er zu berechnen ist, ergibt sich aus § 2 BetrAVG.

b) Nr. X VO 90 schließt eine Kürzung nach § 2 BetrAVG wegen vorzeitigem Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht aus. Daran ändert nichts, daß sich die in Ziffer X-1 VO 90 für die Invalidenrente und die vorgezogene Altersrente vorgeschriebene Berechnungsweise an § 2 Abs. 1 BetrAVG anlehnt. Ausgangsrente ist nach Ziffer X-1 iVm. Ziffer V-1 VO 90 die nach Erreichen der Altersgrenze zu zahlende Regelrente. Sie wird im Verhältnis der beim Ausscheiden erreichten zu der bis zur Altersgrenze erreichbaren anrechnungsfähigen Dienstzeit gekürzt. Nach Ziffer V-1, auf den Ziffer X-1 VO 90 verweist, ist für Männer das 65. Lebensjahr die Altersgrenze.



c) Die Verwendung des Wortes "Ausscheiden" in Ziffer X-1 VO 90 bedeutet nicht, daß bei einer Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente durch einen vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer nur Ziffer X-1 VO 90 anzuwenden ist.

Ziffer X-1 VO 90 betrifft den Grundfall, daß der Arbeitnehmer erst mit Eintritt in den vorgezogenen Ruhestand bei der Beklagten ausscheidet. Dies ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang, in dem Ziffer X-1 VO 90 steht. Ziffer I bis VIII VO 90 regeln die Versorgungsansprüche dem Grunde nach, Ziffer IX bis XII die Höhe der Vollrente bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Versorgungsfall, Ziffer XIII bis XVI VO 90 die Abwicklung der Versorgung und Ziffer XVII VO 90 die Altersversorgung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ziffer X-1 VO 90 knüpft bei der Berechnung der Invalidenrente und vorzeitigen Altersrente deshalb an das Ausscheiden an, weil der Anspruch auf Invalidenrente nach Ziffer VI-1 VO 90 ein Ausscheiden wegen Invalidität und der Anspruch auf vorgezogene Altersrente nach Ziffer V-2 VO 90 ein Ausscheiden wegen Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzt. Welche weiteren Rechenschritte erforderlich sind, wenn der Arbeitnehmer schon vor Eintritt der Invalidität oder vor Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten beendet hatte, regelt Ziffer X-1 VO 90 nicht.

d) Würde Ziffer X-1 VO 90 dahingehend ausgelegt, daß eine weitere Minderung der Betriebsrente wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen wäre, so würde dies dazu führen, daß sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf die Höhe der vorgezogenen Betriebsrente nicht auswirken würde. Dies wäre nicht nur sehr ungewöhnlich, sondern widerspräche auch dem Sinn der Ziffer XVII-1 VO 90.

2. Ebensowenig wird die wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente vorgeschriebene Minderung (Ziffer X-1 VO 90) von der zeitanteiligen Kürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens berührt (Ziffer XVII VO 90, § 2 Abs. 1 BetrAVG). Die Minderung nach Ziffer X-1 VO 90 gilt für die vorgezogenen Betriebsrenten generell und ohne Einschränkung. Die Minderungen wegen vorgezogener Inanspruchnahme der Altersrente und wegen vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis haben eine unterschiedliche Ausgleichsfunktion und sind dementsprechend nebeneinander anwendbar.

Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbringt der Arbeitnehmer nicht die für die Vollrente vorgesehene Leistung. Die zeitanteilige Kürzung nach § 2



Abs. 1 BetrAVG kompensiert diese Störung des Äquivalenzverhältnisses. Bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente kommt eine weitere Störung des Äquivalenzverhältnisses hinzu. Durch die früheren und längeren Rentenzahlungen erhöhen sich die Belastungen des Arbeitgebers. Diese Belastungen lassen sich durch einen versicherungsmathematischen Abschlag ausgleichen, der sich in der Praxis üblicherweise auf 0,3 bis 0,6 % pro Monat beläuft. Er berücksichtigt neben der längeren Rentenlaufzeit auch die entstehenden Zinsverluste und die höhere Erlebenswahrscheinlichkeit des Versorgungsfalles (*BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 164/00 - AP BetrAVG § 2 Nr. 35 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 23, zu II 2 b aa der Gründe*). Wenn die Versorgungsordnung wie im vorliegenden Fall keinen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht, kann sie statt dessen eine zeitanteilige Kürzung vornehmen, bezogen auf den Zeitpunkt der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente. Diese Kürzung ist als "unechter versicherungsmathematischer Abschlag" zulässig (*BAG 23. Januar 2001 - 3 AZR 164/00 - aaO, zu II 2 b cc der Gründe*).

3. Unerheblich ist es, wie die konzernabhängige Beklagte die VO 90 auslegte.

a) Die Vollzugspraxis des Arbeitgebers läßt allerdings, wenn er selbst den Normenvertrag abschloß, Rückschlüsse auf den Regelungsinhalt zu. Die objektive Auslegung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen dient vor allem dem Schutz des Normunterworfenen. Der an der Normsetzung beteiligte Arbeitgeber bedarf keines Schutzes vor seinem eigenen Regelungswillen. Dies spricht dafür, daß ein subjektiver Regelungswille des normsetzenden Arbeitgebers, der ihn belastet und die Arbeitnehmer begünstigt, auch dann zu berücksichtigen ist, wenn dieser Wille nur unzureichend zum Ausdruck gebracht wurde.

b) Im vorliegenden Fall handelt es sich jedoch um eine Konzernbetriebsvereinbarung. Sie wird zwischen dem Konzernbetriebsrat und dem herrschenden Unternehmen geschlossen (*BAG 12. November 1997 - 7 ABR 78/96 - AP BetrVG 1972 § 58 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 58 Nr. 2, zu B 2 b der Gründe*). Dementsprechend ist die VO 90 von der S Aufzüge Fabrik GmbH Berlin unterzeichnet worden. Diese Gesellschaft ist im S-Konzern das herrschende Unternehmen. Die Verwaltungspraxis eines einzelnen beherrschten Unternehmens - hier der Beklagten - läßt keine ausreichenden Rückschlüsse auf den Regelungswillen des im Konzern herrschenden Unternehmens zu. Der Kläger hat sogar vorgetragen, daß die Vollzugspraxis der Beklagten nur so lange bestand, bis die herrschende Berliner Gesellschaft die Rentenberechnung für die Beklagte übernahm.



4. Auf die Unklarheitenregel kann sich der Kläger nicht berufen. Sie kommt erst dann zum Zuge, wenn nach Ausschöpfung aller in Betracht kommenden Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel bleibt (*BAG 16. April 1997 - 3 AZR 28/96 - AP BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 16 = EzA BetrAVG § 1 Hinterbliebenenversorgung Nr. 5, zu II 2 der Gründe; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 174/00 - EzA BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 1, zu 2 c der Gründe*). Die Auslegung der VO 90 führt jedoch zu einem eindeutigen Ergebnis. Deshalb kommt es auch nicht darauf an, ob die Unklarheitenregel auf Betriebsvereinbarungen überhaupt anwendbar ist.

III. Nach § 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können betriebliche Übungen Versorgungsrechte begründen. Das Landesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob die Voraussetzungen einer betrieblichen Übung im vorliegenden Fall erfüllt sind. Dies ist zu verneinen.

Nach ständiger Rechtsprechung setzt eine betriebliche Übung ein wiederholtes, gleichförmiges Verhalten voraus, aus dem die Arbeitnehmer schließen können, der Arbeitgeber wolle sich vertragsrechtlich binden (*vgl. ua. BAG 21. Januar 1997 - 1 AZR 572/96 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 64 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 36, zu II 2 b aa der Gründe*). Eine betriebliche Übung entsteht nicht, soweit der Arbeitgeber durch sein Verhalten lediglich einer ohnehin bestehenden Verpflichtung nachkommen will.

An eine Konzernbetriebsvereinbarung sind auch die Tochtergesellschaften gebunden (*vgl. ua. Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt BetrVG 21. Aufl. § 58 Rn. 34; Stege/ Weinspach BetrVG 8. Aufl. §§ 54 - 59 Rn. 10*). Da Konzernbetriebsvereinbarungen auf Vereinheitlichungsinteressen beruhen, sind abweichende Regelungen in einzelnen Unternehmen die Ausnahme. Wird eine Konzernbetriebsvereinbarung in einem Tochterunternehmen objektiv unrichtig angewandt, können die Arbeitnehmer des Tochterunternehmens nur unter besonderen Umständen annehmen, daß rechtsgeschäftlich die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung modifiziert werden sollten. Ein Verhalten der Beklagten, aus dem sich ein rechtsgeschäftlicher Bindungswille ableiten läßt, ist dem Sachvortrag des Klägers nicht zu entnehmen.

IV. Auf den Aufhebungsvertrag kann der Kläger die geltend gemachte Forderung nicht stützen. Durch Nr. 4 des Aufhebungsvertrages ist lediglich die bis zum 31. Juli 1997 erworbene Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten worden. Ihre Berechnung wurde nicht modifiziert. Sie richtet sich nach wie vor nach der VO 90. Dabei spielt es



keine Rolle, ob den Parteien bei der Berechnung der Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes Fehler unterlaufen sind.

V. Die Berechnung der Berliner Muttergesellschaft bedarf nur insoweit einer Korrektur, als die Beklagte auch für den Teil der Betriebsrente, der auf die Beschäftigungszeit nach dem 17. Mai 1990 entfällt, das 65. Lebensjahr als Altersgrenze zugrunde legte.

1. Für die Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 (*Verkündung des Urteils des EuGH im Verfahren - Rs C-262/88 - Barber*) bleibt es bei der innerstaatlichen Regelung, wonach unterschiedliche Altersgrenzen nicht gegen Art. 3 Abs. 3 GG verstoßen. Sie sind ebenso wie im Sozialversicherungsrecht für eine Übergangszeit wirksam (*BAG 18. März 1997 - 3 AZR 759/95 - BAGE 85, 284, 290; 23. März 1999 - 3 AZR 647/97 - BAGE 91, 137, 143*). Auf Grund des Gleichbehandlungsgebots (Art. 3 Abs. 2 GG) dürfen die den Frauen bei der Altersversorgung bisher entstandenen Nachteile durch ein früheres Rentenalter ausgeglichen werden. Dem sich wandelnden Erwerbsverhalten der Frauen muß erst durch eine künftige Neuregelung Rechnung getragen werden (*BVerfG 28. Januar 1987 - 1 BvR 455/82 - BVerfGE 74, 163*).

2. Unterschiedliche Berechnungen einer Betriebsrente, die auf der Festsetzung eines geschlechtsbezogenen unterschiedlichen Rentenalters beruhen, verstoßen gegen Art. 141 EG (früher Art. 119 EG-Vertrag). Soweit nationales Recht dem Gemeinschaftsrecht entgegensteht, wird das nationale Recht verdrängt. Das Gemeinschaftsrecht ist vorrangig anzuwenden (*EuGH 5. Februar 1963 - Rs C-26/62 - van Gend & Loos - Slg. 1963, 1; BVerfG 22. Oktober 1986 - 2 BvR 197/83 - BVerfGE 73, 339, 375 ff.*). Der Kläger kann jedoch das Verbot der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen nur für den Teil der betrieblichen Rentenleistungen in Anspruch nehmen, der auf Beschäftigungszeiten nach dem Tag des Erlasses des Barber-Urteils beruht (*EuGH 17. Mai 1990 - Rs C-262/88 - Barber - Slg. I 1990, 1889 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 20; EuGH 28. September 1994 - Rs C-200/91 - Coloroll - Slg. I 1994, 4389 = AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 57*). Die Betriebsrente muß demnach für Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 und für die Zeit nach dem 17. Mai 1990 unterschiedlich berechnet werden. Für die Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 darf die Beklagte noch die auf Männer beschränkte Altersgrenze von 65 Jahren anwenden. Für die Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 ist für Männer und Frauen eine einheitliche Altersgrenze von 60 Jahren zugrunde zu legen.



3. Die Betriebsrente des Klägers für die Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 beläuft sich auf 302,30 DM.

a) Ohne vorzeitiges Ausscheiden und ohne vorgezogene Inanspruchnahme hätte dem Kläger unstreitig eine monatliche Betriebsrente von 513,88 DM zugestanden. Da er vom 31. Juli 1961 bis zum 17. Mai 1990 eine Betriebszugehörigkeit von 38 Jahren 9,55 Monaten erreicht hätte und bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres eine Betriebszugehörigkeit von 42 Jahren 10 Monaten erreichbar war, ist der Betrag von 513,88 DM nach § 2 Abs. 1 BetrAVG um $345,55/514$ auf 345,48 DM zu kürzen.

b) Die Ausgangsrente von 345,48 DM mindert sich wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme nach Ziffer X-1 VO 90. Der Kürzungsfaktor richtet sich nach der anrechenbaren Dienstzeit. Da die Kürzung wegen vorgezogener Inanspruchnahme der Betriebsrente nicht gesetzlich geregelt ist, kann die Versorgungsordnung eine von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichende Berechnung des untechnischen versicherungsmathematischen Abschlags vorsehen. Es genügt, daß die vorgesehene Minderung der Betriebsrente - wie im vorliegenden Fall - in der Regel günstiger ist als ein zulässiger echter versicherungsmathematischer Abschlag.

Bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme der Altersrente hätte der Kläger eine anrechnungsfähige Dienstzeit von 35 Jahren und bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eine anrechnungsfähige Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Nach Ziffer IX-1 iVm. Ziffer IV-2 Satz 1 VO 90 ist die Dienstzeit auf volle Jahre zu runden. Angefangene Dienstjahre zählen nach Ziffer IX-1 iVm. Ziffer IV-2 Satz 2 VO 90 nur bei einer Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten mit. Demnach beläuft sich die vorgezogene Betriebsrente des vorzeitig ausgeschiedenen Klägers für die Beschäftigungszeit bis zum 17. Mai 1990 auf 345,48 DM : $40 \times 35 = 302,30$ DM.

4. Für die Beschäftigungszeit nach dem 17. Mai 1990 kann der Kläger eine monatliche Betriebsrente von 91,19 DM verlangen.

a) Hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers bis zur Vollendung seines 60. Lebensjahres fortbestanden, so hätten dem Kläger für die ersten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre der unstreitige Grundbetrag von 303,88 DM und für weitere 25 Dienstjahre Steigerungsbeträge in Höhe von $7,00 \text{ DM} \times 25 = 175,00 \text{ DM}$ zugestanden. Dies ergibt eine Vollrente von monatlich 478,88 DM.



b) Nach dem 17. Mai 1990 war der Kläger noch 7 Jahre und 2,45 Monate bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum vollendeten 60. Lebensjahr hätte der Kläger eine Betriebszugehörigkeit von 37 Jahren und 10 Monaten erreichen können. Für die Beschäftigungszeit nach dem 17. Mai 1990 steht dem Kläger demnach eine monatliche Betriebsrente in Höhe 478,88 DM : 454 x 86,45 = 91,19 DM zu.

c) Die Kürzungsvorschrift der Ziffer X-1 VO 90 ist auf diesen Teil der Betriebsrente nicht anwendbar. Soweit das vollendete 60. Lebensjahr die maßgebliche Altersgrenze ist, wurde die Betriebsrente nicht vorgezogen in Anspruch genommen.

5. Dem Kläger steht insgesamt eine monatliche Betriebsrente in Höhe von (302,30 DM + 91,19 DM = 393,49 DM) 201,19 Euro zu. Der monatliche Differenzbetrag zu der von der Beklagten gezahlten Betriebsrente beträgt (393,49 DM - 377,91 DM = 15,58 DM) 7,97 Euro. Für die Zeit vom 1. Juni 1999 bis 30. September 1999 kann der Kläger noch 62,32 DM (= 15,58 DM x 4) verlangen. Das entspricht einem Betrag von 31,86 Euro.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Schmidt

Born



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)