

Aktenzeichen: 3 AZR 562/99
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. Januar 2001
- 3 AZR 562/99 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 15. Januar 1999
- 22 Ca 340/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 2. September 1999
- 7 Sa 10/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vorgezogene Betriebsrente eines vorzeitig Ausgeschiedenen

Gesetz:

BetrAVG § 6, § 2 Abs. 1

Leitsatz:

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet einen Arbeitgeber nicht, eine besonders günstige Anspruchsberechnung für Arbeitnehmer, die vorgezogen Betriebsrente in Anspruch nehmen, nachdem sie bis zu diesem Zeitpunkt betriebstreu geblieben sind, auch anteilig an Arbeitnehmer weiterzugeben, die vorzeitig aus dem Betrieb ausgeschieden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 562/99
7 Sa 10/99
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2001

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Reissner und Lohre für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. September 1999 - 7 Sa 10/99 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe des Betriebsrentenanspruchs der Klägerin.

Die Klägerin ist am 7. März 1938 geboren. Sie war seit dem 1. August 1970 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt und schied zum 30. Juni 1992 auf der Grundlage eines Sozialplanes aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Bei der früheren Arbeitgeberin der Klägerin galt zunächst eine Versorgungsordnung vom 13. November 1973 (VO 73). Sie sah eine feste Altersgrenze für Männer mit Vollendung des 65. Lebensjahres und für Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres vor. Die Altersrente betrug 1 % des rentenfähigen Arbeitsverdienstes pro Dienstjahr, höchstens jedoch 25 %. Diese Versorgungsordnung wurde durch eine Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1983 (VO 83) abgelöst. In ihr heißt es im hier wesentlichen:

„IV. Feste Altersgrenze

Die feste Altersgrenze ist bei Männern und Frauen mit der Vollendung des 65. Lebensjahres erreicht.

V. Anspruchsvoraussetzungen für Ruhegeld

1. Den Anspruch auf Altersrente erwirbt der Anwärter, dessen Arbeitsverhältnis zur Firma mit oder nach Erreichen der festen Altersgrenze (IV) endet.
2. Den Anspruch auf vorzeitige Altersrente erwirbt der Anwärter, dessen Arbeitsverhältnis zur Firma vor Erreichen der festen Altersgrenze (IV) endet und der spätestens ab Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses Altersruhegeld oder Knappschaftsruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 1248 RVO, 25 AVG, 48 RKG) in Anspruch nimmt. Dies ist durch Vorlage des Bescheides ei-



nes deutschen Rentenversicherungsträgers nachzuweisen.

...

VII. Höhe des Ruhegeldes

1. Mit Ablauf eines jeden vollen Kalendermonats Januar (Feststellungsmonat) nach Vollendung des 30. Lebensjahres innerhalb der anrechenbaren Dienstzeit (IX) wird ein Versorgungsteilbetrag festgestellt.

2. a) Jeder Versorgungsteilbetrag beträgt

- 0,48 % des versorgungsfähigen Arbeitsverdienstes (X) des jeweiligen Feststellungsmonats (Ziffer 1) zuzüglich
- 0,48 % des Teiles des versorgungsfähigen Arbeitsverdienstes (X) des jeweiligen Feststellungsmonats (Ziffer 1), der die Beitragsbemessungsgrenze (Absatz b) übersteigt.

...

3. Das Ruhegeld beträgt die Summe der bis zum Erwerb des Anspruchs (V, VI) festgestellten Versorgungsteilbeträge (Ziffer 2).
4. Ein Zwischenbescheid der Firma über den Stand der Anwartschaft auf Ruhegeld ist verbindlich für die Bemessung einer späteren Firmenrente, wenn der Anwärter nicht innerhalb von drei Monaten ab Zugang des Bescheides zu Protokoll oder schriftlich widerspricht.

...

XXI. Übergangsregelung

Für Anwärter, die vor dem 01.10.1982 das Arbeitsverhältnis zur Firma begonnen haben und nicht gemäß Abschnitt I Absatz 3 der Versorgungsordnung vom 13. November 1973 von der Aufnahme in das Versorgungswerk ausgeschlossen sind, gilt folgende Übergangsregelung:

1. Sind die Anspruchsvoraussetzungen gemäß Abschnitt V und Abschnitt VI Ziffer 1 der vorliegenden Versorgungsordnung erfüllt, so wird festgestellt, welche Versorgungsleistung nach der Versorgungsordnung vom 13. November 1973 hätte beansprucht werden können. Von dieser Versorgungsordnung wird derjenige Teil berücksichtigt, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit vor dem 01.01.1983 zur Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des



65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen entspricht.

2. Im Falle der Ziffer 1 wird auch festgestellt, welche Versorgungsleistung nach der Versorgungsordnung vom 13. November 1973 hätte beansprucht werden können, wenn Feststellungszeitpunkt für den rentenfähigen Arbeitsverdienst (im Sinne von Abschnitt IX der Versorgungsordnung vom 13. November 1973) der 31.12.1982 und die Beitragsbemessungsgrenze für Monatsbezüge in der gesetzlichen Rentenversicherung der Angestellten und Arbeiter DM 5.000,00 ist.
3. Die höhere der Versorgungsleistungen nach Ziffer 1 und 2 wird angesetzt bei einem Geburtsjahr von ...
1929 und später zu 80 %
und dann mit der Versorgungsleistung verglichen, die nach der vorliegenden Versorgungsordnung festgestellt ist. Von diesen beiden Versorgungsleistungen kann die höhere beansprucht werden.“

Anläßlich der Neuregelung des Versorgungswerks bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Jahre 1983 hatte die Klägerin von der Beklagten den folgenden „Zwischenbescheid“ erhalten:

„Wir haben unseren Gutachter H , M , beauftragt, für Sie den Stand Ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu berechnen.

Wenn Sie am 07.03.1998 aus unseren Diensten ausscheiden und Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, beträgt ihre betriebliche Altersrente

DM 598,80 monatlich.

Dies setzt voraus, daß die Bemessungsgrundlagen ab dem 01.01.1984 unverändert bleiben.

Grundlage für die Bemessung Ihrer Anwartschaft ist die Versorgungsordnung vom 15.12.1983. Der Besitzstand gem. Abschnitt XXI ist dabei beachtet worden.

In welcher Höhe ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung tatsächlich entsteht, wird rechtsverbindlich erst beim Eintritt des Versorgungsfalles festgestellt und zwar ausschließlich nach der dann gültigen Versorgungsregelung.“

Ab dem 1. April 1998 bezieht die Klägerin die gesetzliche Altersrente. Gleichzeitig erhält sie von der Beklagten eine Betriebsrente iHv. 402,75 DM. Bei der Berech-



nung ist eine erreichbare Altersrente von 598,80 DM zugrunde gelegt worden, die im Verhältnis der tatsächlich erreichten zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Betriebsrente gekürzt worden ist. Dieser Unverfallbarkeitsfaktor beläuft sich - rechnerisch unstreitig - auf 67,26 %.

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihr stehe eine monatliche Altersrente von 475,81 DM zu. Die Beklagte habe auf der Grundlage der Mitteilung anlässlich der Umstellung der Versorgungsordnung eine feste Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres der Klägerin zugrunde legen müssen. Daraus ergebe sich ein Unverfallbarkeitsfaktor von 79,46 % und damit die von ihr geltend gemachte monatliche Betriebsrente. Die Versorgungsregelung müsse im Zusammenhang mit dem Zwischenbescheid ausgelegt werden. Nachdem ihr mitgeteilt worden sei, daß sie eine Altersrente von 598,80 DM monatlich beziehen werde, wenn sie am 7. März 1998 mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausscheiden werde, habe sie sich hierauf einrichten können. Diese Mitteilung sei auch Grundlage ihrer Entscheidung gewesen, auf Grund eines Sozialplanes mit Aufhebungsvertrag auszuscheiden. Ergänzend weist die Klägerin auf den unstreitigen Umstand hin, daß die Beklagte den Mitarbeiterinnen, die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres betriebsstreu waren und dann vorgezogene Rente in Anspruch genommen haben, die aus Anlaß der Ablösung der Versorgungsordnung mitgeteilten Besitzstandsrenten ungekürzt ausgezahlt hat.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr ab April 1998 den Differenzbetrag zwischen 475,81 DM und 402,75 DM monatlich als zusätzliche Betriebsrente zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält ihre Betriebsrentenberechnung für richtig. Die für die zeitanteilige Kürzung der erreichbaren Betriebsrente maßgebliche feste Altersgrenze sei auch für die Klägerin die Vollendung des 65. Lebensjahres. Weder aus der Versorgungsordnung vom 15. Dezember 1983 noch aus dem Zwischenbescheid könne etwas anderes hergeleitet werden. Es sei im Zwischenbescheid nur darum gegangen, die Vorgaben aus der Versorgungsordnung für die Klägerin zu konkretisieren, falls sie am 7. März 1998 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide und Rente in Anspruch nehme.



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



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren ursprünglichen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin kann von der Beklagten keine höhere Betriebsrente als die von der Beklagten gezahlten 402,75 DM monatlich verlangen. Die Beklagte hat den Betriebsrentenanspruch der Klägerin zutreffend errechnet. Die Vorinstanzen haben ihre weitergehende Klageforderung deshalb zu Recht abgewiesen.

I. Die Klägerin ist vor Erreichen eines Versorgungsfalles bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschieden. Sie besaß zu diesem Zeitpunkt eine nach § 1 Abs. 1 BetrAVG unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Wenn die für sie maßgebliche Versorgungsordnung keine günstigere Berechnungsregel enthält, richtet sich ihr Versorgungsanspruch deshalb nach § 2 Abs. 1 BetrAVG. Nach dieser Bestimmung besteht ihr Versorgungsanspruch mindestens in Höhe des Teils der ihr ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht. An die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsordnung als feste Altersgrenze vorgesehen ist.

II. Die Versorgungsordnung der Beklagten vom 15. Dezember 1983 (VO 83) ist für die Klägerin maßgeblich. Sie trifft keine eigene von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichende Bestimmung zur Errechnung des Betriebsrentenanspruchs bei vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft und sieht zugunsten der Klägerin auch keine frühere Altersgrenze als die Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Für die Berechnung des Versorgungsanspruchs der Klägerin nach § 2 Abs. 1 BetrAVG kommt es deshalb auf die bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres erreichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit an, so daß die Beklagte ihrer Berechnung den zutreffenden Unverfallbarkeitsfaktor zugrunde gelegt hat.

1. Der Versorgungsanspruch der Klägerin richtet sich nach der VO 83. Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin galt zwar die VO 73. Diese Versorgungsordnung ist jedoch am 15. Dezember 1983 durch die VO 83 abgelöst worden,



welche die aus der VO 73 erreichten Besitzstände in der Übergangsregelung XXI erhalten hat. Diese Neuregelung, deren Wirksamkeit die Klägerin nicht in Frage stellt, galt bis zu ihrem Ausscheiden im Jahre 1992.

2. Nach der VO 83 gilt auch für Frauen die Vollendung ihres 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze iSv. § 2 Abs. 1 BetrAVG.

a) Mit der festen Altersgrenze wird in der betrieblichen Altersversorgung die Altersgrenze bezeichnet, bis zu der ein Arbeitnehmer nach der Vorstellung der Arbeitsvertragsparteien längstens einer Erwerbstätigkeit nachgehen soll. Eine andere feste Altersgrenze iSv. § 2 Abs. 1 2. Halbs. BetrAVG ist nur dann vereinbart, wenn die Versorgungsordnung vorsieht, daß der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Vollendung seines 65. Lebensjahres mit einer ungekürzten Betriebsrente in den Ruhestand treten soll (*BAG 22. Februar 1983 - 3 AZR 546/80 - BAGE 41, 414, 418; Bloemeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 2 Nr. 53 ff.*).

b) Hiernach ist nur die Vollendung des 65. Lebensjahres aller in den Geltungsbereich der VO 83 fallenden Arbeitnehmer feste Altersgrenze iSv. § 2 Abs. 1 BetrAVG.

aa) Nr. IV. VO 83 trifft ausdrücklich eine Festlegung und verwendet dabei ausdrücklich schon in der Überschrift die gesetzliche Terminologie.

bb) Nr. VI.2 VO 83 bestimmt nichts hiervon Abweichendes. In dieser Bestimmung wird lediglich festgelegt, wie der Betriebsrentenanspruch eines Mitarbeiters errechnet werden soll, der von sich aus die Möglichkeit des § 6 BetrAVG in Anspruch nimmt und vorzeitig, also vor Erreichen der festen Altersgrenze, ausscheidet und gesetzliche und betriebliche Versorgungsleistungen in Anspruch nimmt. Zu diesem Zeitpunkt können die ausgeschiedenen Mitarbeiter nach Nr. VI.2 VO 83 grundsätzlich nicht die volle, dh. die von ihnen im Arbeitsverhältnis erreichbare Betriebsrente in Anspruch nehmen. Nr. VI.2 VO 83 erkennt ihnen nur die bis zu diesem vorgezogenen Bezugszeitpunkt erdiente Betriebsrente zu. Für die Berechnung dieser Teilrente sieht die VO 83 allerdings keine zeiträtierliche, sondern eine aufsteigende Berechnung in jährlichen Schritten von 0,48 % des jeweiligen Bezugsentgelts vor. Die mit Vollendung des 65. Lebensjahres zu beanspruchende Vollrente wäre höher, weil die nach Maßgabe des § 6 BetrAVG ausgeschiedenen Mitarbeiter bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, also bis zum Erreichen der festen Altersgrenze, noch die bis dahin anfallenden prozentualen Anteile des Bezugsentgeltes hinzuverdienen würden. Allein der Umstand, daß die Versorgungs-



ordnung neben dieser mindernden Berücksichtigung der fehlenden Betriebstreue zwischen dem vorgezogenen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und der Vollendung des 65. Lebensjahres nicht auch noch einen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht, läßt nicht den Schluß zu, Nr. VI.2 VO 83 enthalte eine zusätzliche frühere Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres und Inanspruchnahme der vorgezogenen gesetzlichen und betrieblichen Rente.

cc) Auch aus der für die Klägerin einschlägigen Übergangsregelung Nr. XXI. VO 83 ergibt sich keine besondere feste Altersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

In dieser Übergangsregelung wird für Arbeitnehmerinnen, die bereits eine Versorgungszusage nach Maßgabe der VO 73 hatten, in einer Vergleichsberechnung vorgesehen, daß es hierbei auf eine erreichbare Betriebszugehörigkeitsdauer bis zur Vollendung ihres 60. Lebensjahres ankommen soll. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine Hilfsgröße, die mit einer anderen ebenfalls nur als Hilfsgröße ermittelten Zahl verglichen werden soll, um die mindestens zustehende, den Besitzstand sichernde Betriebsrente zu ermitteln. Die höhere dieser beiden Zahlen wird um 20 % gekürzt und dann mit der sich aus der VO 83 ergebenden Versorgungsleistung verglichen. Die höhere der beiden Versorgungsleistungen ist die nach der VO 83 für Übergangsfälle zustehende Versorgung. Dies bedeutet, daß auch für diese Versorgungsleistung aus der VO 83 die allgemein für Versorgungsansprüche aus der VO 83 maßgebliche feste Altersgrenze 65 gilt.

3. Die Beklagte hat die feste Altersgrenze aus der VO 83 nicht durch ihren Zwischenbescheid aus Anlaß der Ablösung der VO 73 auf den Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres der Klägerin herabgesetzt.

a) Der Zwischenbescheid äußert sich nach seinem Wortlaut nicht zu der Frage, welche feste Altersgrenze für die Klägerin und die übrigen Adressaten dieses Formschreibens gelten soll. Er nennt allerdings als Zeitpunkt für den Bezug der dort errechneten Altersrente die Vollendung des 60. Lebensjahres der Klägerin. Dem Zwischenbescheid ist jedoch nicht zu entnehmen, daß die Beklagte auch nur davon ausgeht, daß die Klägerin in jedem Fall mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wird. Es ist im Zwischenbescheid auch nicht ausgeschlossen worden, daß die Klägerin bei einer Weiterarbeit über diesen Zeitpunkt hinaus eine höhere Betriebsrente erreichen kann. Eine einseitige Herabsetzung der in der VO 83 all-



gemein festgelegten festen Altersgrenze kann dem Zwischenbescheid deshalb nicht entnommen werden.

Es kann sein, daß die Beklagte in ihrem Schreiben unterstellt hat, die Klägerin werde - wie bis dahin alle Arbeitnehmerinnen - mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres gesetzliche Rente in Anspruch nehmen. Dies bedeutet aber nicht, daß damit die allgemein geltende und allgemein gewollte Altersgrenzenregelung aus der VO 83 für die Versorgungsansprüche der Klägerin und der vergleichbaren Arbeitnehmerinnen verändert werden sollte.

b) Es kommt deshalb nicht darauf an, ob der Zwischenbescheid für die Beklagte nach Nr. VII.4 VO 83 verbindlich geworden ist. Er enthält keine Aussage zu der streitentscheidenden Frage. Im übrigen ist zwischen den Parteien nicht umstritten, daß das, was die Beklagte der Klägerin im Zwischenbescheid mitgeteilt hat, richtig ist. Wäre die Klägerin bis zum 7. März 1998, der Vollendung ihres 60. Lebensjahres, im Betrieb bei der Beklagten geblieben und hätte dann vorgezogene gesetzliche und betriebliche Versorgungsleistungen in Anspruch genommen, hätte sie Anspruch auf eine monatliche Betriebsrente von 598,80 DM gehabt.

4. Der für die Klägerin maßgebliche Unverfallbarkeitsfaktor beläuft sich nach alledem auf die von der Beklagten zugrunde gelegten 67,26 %. Die Klägerin war tatsächlich 263 Monate im Betrieb der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres hätte sie insgesamt 391 Beschäftigungsmonate zurücklegen können.

III. Dieser Unverfallbarkeitsfaktor ist nach § 2 Abs. 1 BetrAVG mit der von der Klägerin ohne ihr vorzeitiges Ausscheiden erreichbaren Betriebsrente zu multiplizieren. Diese beläuft sich auf 598,80 DM.

1. Die Beklagte hat den Betriebsrentenanspruch der Klägerin ohne deren vorzeitiges Ausscheiden mit 598,80 DM berechnet. Die Richtigkeit dieser Berechnung steht zwischen den Parteien außer Streit.

2. Der Maßgeblichkeit dieses Betrages steht nicht entgegen, daß die Beklagte die erreichbare Betriebsrente bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres ermittelt, bei der Feststellung des Unverfallbarkeitsfaktors aber eine erreichbare Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres der Klägerin zugrunde gelegt hat. Die Frage, ob eine solche Berechnung der vorgezogenen Betriebsrente eines vorzeitig



ausgeschiedenen Arbeitnehmers statthaft ist (vgl. hierzu die *Senatsurteile vom 21. März 2000 - 3 AZR 93/99 - AP BetrAVG § 6 Nr. 25 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 21; 23. Januar 2001 - 3 AZR 164/00 - zur Veröffentlichung vorgesehen*), stellt sich im vorliegenden Fall nicht.

An der Höhe des der Klägerin zustehenden Betriebsrentenanspruchs ändert sich auch dann nichts, wenn man den Unverfallbarkeitsfaktor mit der von der Klägerin bis zur Vollendung ihres 65. Lebensjahres erreichbaren Betriebsrente multipliziert. Auch die bis zu diesem Zeitpunkt erreichbare Betriebsrente beläuft sich nur auf 598,80 DM. Dies folgt unmittelbar aus den von der Klägerin nicht in Frage gestellten Berechnungen der Beklagten. Die Klägerin hätte bei einem Ausscheiden mit Vollendung des 60. Lebensjahres wegen ihrer zu diesem Zeitpunkt bereits mehr als 25jährigen Betriebszugehörigkeit bereits die Vollrente nach der VO 73 erreicht gehabt. Die besitzstandswahrende Rente nach Nr. XXI. VO 83 konnte deshalb auch dann, wenn man eine Betriebstreue bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zugrunde legte, nicht höher sein, als die von der Beklagten errechneten 598,80 DM monatlich. Dieser Betrag ist seinerseits um rund 40,00 DM höher, als die von der Klägerin nach der VO 83 im übrigen bei einer Betriebstreue bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres insgesamt erreichbare Betriebsrente. Die Klägerin konnte deshalb nie mehr als die besitzstandswahrende Betriebsrente in Höhe von 598,80 DM monatlich verdienen. Es begegnet deshalb auch keinen rechtlichen Bedenken, wenn dieser Betrag mit dem Unverfallbarkeitsfaktor multipliziert wird.

IV. Die Klägerin kann ihr Klageziel auch nicht mit Hilfe des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes erreichen.

1. Die Klägerin beruft sich ohne Erfolg darauf, die mit ihr vergleichbaren Arbeitnehmerinnen, die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres im Betrieb verblieben seien, hätten den vollen, ihnen im Jahre 1983 mitgeteilten Betriebsrentenbetrag erhalten. Daraus kann die Klägerin nichts herleiten. Auch sie hätte bei einer Betriebstreue bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres und anschließendem Ausscheiden in den vorgezogenen Ruhestand eine Betriebsrente in der ihr 1983 mitgeteilten Höhe erhalten. Diese wäre ebenso wie bei den tatsächlich im Betrieb verbliebenen Mitarbeiterinnen nicht zeiträtterlich gekürzt worden, weil die Beklagte die vorgezogen in Anspruch genommenen Versorgungsansprüche bei Betriebstreue bis zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme entsprechend Nrn. V.2, XXI. VO 83 aufsteigend berechnet hat. Bei einer solchen Berechnungsweise wirkt sich die fehlende Betriebstreue zwischen der vorgezogenen In-



anspruchnahme und dem Erreichen der festen Altersgrenze regelmäßig bereits dadurch anspruchsmindernd aus, daß dieser Zeitraum nicht zu weiteren Steigerungen führt. Für eine zusätzliche zeitratierliche Kürzung besteht bei einer solchen Versorgungsregelung kein Anlaß, wenn die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt der vorgezogenen Inanspruchnahme erreicht.

Eine solche Berechnung führt allerdings dann zu einer Begünstigung der vorgezogen in den gesetzlichen Ruhestand wechselnden Arbeitnehmer, wenn die Versorgungsordnung vorsieht, daß die Steigerungsbeträge nur in einer bestimmten Höchstzahl von Beschäftigungsjahren erdient und der Betriebsrentenanspruch danach nicht mehr gesteigert werden kann. So verhält es sich mit der VO 73, die eine jährliche Steigerung der Versorgungsanwartschaft um 1 % nur auf einen Höchstsatz von insgesamt 25 % vorsieht. Hat in einem solchen Fall ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer bereits die höchst anrechenbare Dienstzeit zurückgelegt und erst dann vorgezogen Betriebsrente in Anspruch genommen, erhält er die selbe Rente, wie wenn er bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres im Betrieb verblieben wäre. Die fehlende Betriebstreue wirkt sich dann ebensowenig aus, wie der längere Bezug der Betriebsrente, es sei denn, die Versorgungsordnung sieht hierfür einen versicherungsmathematischen Abschlag oder eine vergleichbare Minderung des Versorgungsanspruchs vor, was hier nicht der Fall ist.

2. Eine solche Begünstigung bestimmter besonders lange Zeit betriebstreuer Arbeitnehmer, die die Betriebsrente nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch nehmen, nachdem sie bis dahin betriebstreu geblieben sind, hat regelmäßig personalwirtschaftliche Gründe. Sie rechtfertigen die Ungleichbehandlung. Ein Arbeitgeber ist durch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gezwungen, die Begünstigung, die er Arbeitnehmern gewährt, die bis zum vorgezogenen Ruhestand betriebstreu geblieben sind, auch den Arbeitnehmern einzuräumen, die vorzeitig ausgeschieden sind und später vorgezogen Betriebsrente in Anspruch nehmen. § 2 Abs. 1 BetrAVG verlangt lediglich eine zeitanteilige Berücksichtigung der zurückgelegten Betriebszugehörigkeitszeiten im Verhältnis zu den bis zum Erreichen der festen Alters-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

grenze erreichbaren Betriebszugehörigkeitszeiten. Dem tragen die Versorgungsordnung 83 und die Berechnungsweise der Beklagten Rechnung.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Reissner

Lohre



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)