

Aktenzeichen: 3 AZR 623/98
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 9. November 1999
- 3 AZR 623/98 -

I. Arbeitsgericht
Hameln

Urteil vom 17. September 1996
- 1 Ca 380/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. Juni 1998
- 9 Sa 2300/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Auslegung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen einer Pensionskasse

Gesetz:

BetrAVG § 1 Pensionskasse, § 1 Überversorgung; BGB §§ 133, 157, § 242 Gleichbehandlung, § 276 positive Forderungsverletzung; ArbGG § 73; ZPO § 550

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Letztes Nettoeinkommen als Gesamtversorgungsobergrenze - Berücksichtigung einer tariflichen Sondervergütung, deren Wegfall die Tarifvertragsparteien schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart hatten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 623/98
9 Sa 2300/96
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 1999

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Born und Reissner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Juni 1998 - 9 Sa 2300/96 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hameln vom 17. September 1996 - 1 Ca 380/96 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die beklagte Pensionskasse bei der Berechnung der Gesamtversorgungsobergrenze von 13 oder 14 Monatsgehältern ausgehen mußte.

Der am 28. Januar 1935 geborene Kläger war vom 1. Januar 1957 bis zum 31. Januar 1994 bei der BHW Bausparkasse beschäftigt. Sein Monatsgehalt belief sich zuletzt auf 10.367,00 DM brutto. Nach § 3 Nr. 3 des Arbeitsvertrages vom 29. November/12. Dezember 1983 galten, soweit er keine abweichenden Regelungen enthielt, „die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die BHW-Bausparkasse sowie die Tarif- und Betriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung“.

Der Kläger war aufgrund der ihm erteilten Versorgungszusage Mitglied bei der beklagten Pensionskasse. Sie ist ein kleiner Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit im Sinne des § 53 des Versicherungsaufsichtsgesetzes. Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen für den Tarif A (AVB) regeln den Umfang der Mitgliedschaftsrenten auszugsweise wie folgt:

„§ 3

Mitgliedsrente

(1) ...

(2) 1. Die Mitgliedsrente beträgt nach Ablauf der Wartezeit (Abs. 1 Nr. 3) 20 % des pensionsfähigen Gehalts (Abs. 3).



Sie erhöht sich für jedes weitere volle Mitgliedsjahr nach Vollendung des 40. Lebensjahres bis zum Eintritt des Leistungsfalles gemäß Abs. 1 oder 2 um einen Steigerungssatz von 1 % höchstens jedoch auf 40 % des pensionsfähigen Gehalts.

...

5. Beträgt die Mitgliedsrente zusammen mit anderen Versorgungsbezügen mehr als das letzte Nettoarbeitseinkommen des Mitglieds, so wird sie um den überschießenden Betrag gekürzt. Als andere Versorgungsbezüge gelten nur: [...]
- (3)
1. Als pensionsfähiges Gehalt gilt der Durchschnittsbetrag des Tarifgehalts nach dem Gehaltstarifvertrag zuzüglich der jeweils tarifvertraglich vereinbarten Sondergehälter oder des einzelvertraglich als pensionsfähig vereinbarten Gehalts, das der Mitarbeiter während der letzten 36 Monate vor Ende des Dienstverhältnisses bezogen hatte, mindestens der entsprechende Durchschnittsbetrag der letzten 120 Monate. Weitere Bestandteile der Vergütung (z.B. Zulagen) sowie sonstige Sach- und Geldleistungen gehören nur dann zum pensionsfähigen Gehalt, wenn deren Einbeziehung ausdrücklich vertraglich vereinbart worden ist.
 2. Das letzte Nettoarbeitseinkommen wird aus dem letzten Bruttogehalt, soweit es für die Ermittlung des pensionsfähigen Gehalts nach Nr. 1 heranzuziehen ist, bestimmt. Dieses Monatsgehalt wird auf ein volles Kalenderjahr unter Berücksichtigung etwaiger tarifvertraglich vereinbarter Sondergehälter hochgerechnet und um die darauf entfallende Lohnsteuer nach der niedrigsten Steuerklasse für Verheiratete ohne Kinder sowie um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung vermindert und das Ergebnis durch 12 geteilt.

[...]

§ 5

Erhöhung der laufenden Renten

Die laufenden Renten werden zum gleichen Zeitpunkt und um den gleichen Satz wie die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht, höchstens um den Satz, um den die Bezüge der Mitarbeiter der Trägerunternehmen seit der letzten Rentenerhöhung gestiegen sind. § 16 BetrAVG bleibt davon unberührt."



Im Jahre 1992 fragte der Kläger bei der beklagten Pensionskasse an, mit welcher Mitgliedsrente er bei einem Ausscheiden zum 31. Januar 1994 rechnen könne. Mit Schreiben vom 11. Dezember 1992 teilte sie ihm unter anderem mit, daß die Versorgungsobergrenze nach den zu erwartenden Versorgungsleistungen nicht überschritten sei. Sie ging dabei von 14 Monatsgehältern aus. Daraufhin beantragte der Kläger bei seiner Arbeitgeberin, mit Ablauf des 31. Januar 1994 in Vorruhestand treten zu dürfen. Der Vorstand der Arbeitgeberin stimmte am 22. November 1993 zu.

Nach der bis zum Jahre 1993 geltenden Fassung des § 11 des Manteltarifvertrages (MTV) war eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts mit dem Novembergehalt und eine Abschlußgratifikation in Höhe eines weiteren Monatsgehalts jeweils im Mai auszuzahlen. Durch Tarifvereinbarung vom 15. Oktober 1993 wurde § 11 MTV wie folgt geändert:

- „1. Die Zahlung der in § 11 Nummer 1 des Manteltarifvertrages vorgesehenen Weihnachtsgratifikation entfällt für das Jahr 1994 und setzt ab 1995 wieder ein.

Die in § 11 Nummer 2 des Manteltarifvertrages vorgesehene Abschlußgratifikation wird ab 1995 nicht mehr gezahlt. Dies gilt auch für die 1995 auszuzahlende Abschlußgratifikation, für die der Anspruch im Jahr 1994 entstehen würde.

Im Jahr 1995 wird an die in § 11 Nummer 1.1 des Manteltarifvertrags genannten Mitarbeiter - mit Ausnahme der Finanzberater und der Gebietsverkaufsförderer und Gebietsverkaufstrainer - im Monat September eine nicht ruhegeldfähige Einmalzahlung in Höhe eines halben Monatsgehaltes gezahlt. ...

2. Ab 1996 wird an die in Nummer 1.1 genannten Mitarbeiter - mit Ausnahme der Finanzberater und der Gebietsverkaufsförderer und Gebietsverkaufstrainer - eine erfolgsabhängige, nicht ruhegehaltsfähige Tantieme mit den Gehaltsbezügen im Juli gezahlt.

...“

Mit Schreiben vom 29. Oktober 1993 unterrichtete die frühere Arbeitgeberin den Kläger und die übrigen Führungskräfte über diese Änderungen. Der Kläger bemühte sich vergeblich um eine Vorverlegung seines Ausscheidens auf den 31. Dezember 1993. Sein Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 31. Januar 1994.



Vom 1. Februar 1994 bis 31. Januar 1995 befand er sich im Vorruhestand. Seit 1. Februar 1995 bezog er aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine monatliche Altersrente in Höhe von 3.083,27 DM, von seiner früheren Arbeitgeberin auf Grund einer Direktzusage eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 200,00 DM und von der beklagten Pensionskasse eine Mitgliedsrente in Höhe von 4.053,30 DM. Dieser Zahlungsbetrag beruht darauf, daß die Pensionskasse ausgehend von 13 Monatsgehältern eine Gesamtversorgungsobergrenze von 7.850,69 DM errechnete und die dem Kläger zustehende Mitgliedsrente von 4.567,42 DM um den überschüssigen Betrag von 514,12 DM kürzte.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe seine Mitgliedsrente nicht kürzen dürfen. Die Gesamtversorgungsobergrenze sei nicht überschritten. Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 AVB sei auf das Gehalt abzustellen, das der Versorgungsberechtigte innerhalb der letzten 36 Monate seines Arbeitsverhältnisses erhalten habe. Dies ergebe sich vor allem aus dem Zweck der Berechnungsvorschrift. Die Betriebsrentner sollten nicht besser stehen als in den Zeiten ihrer Berufstätigkeit. Die Regelung habe nicht dazu gedient, eine Besserstellung des Klägers gegenüber vergleichbaren aktiven Arbeitnehmern zu verhindern. Die Berechnung der Beklagten verstoße auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Dem Kläger sei im Gegensatz zu anderen Mitarbeitern eine Vorverlegung des Ausscheidenszeitpunkts versagt worden. Bei den früher ausgeschiedenen Mitarbeitern habe die Pensionskasse die Gesamtversorgungsobergrenze anhand von 14 Monatsgehältern berechnet. Der Kläger hat behauptet, die frühere Arbeitgeberin und die beklagte Pensionskasse hätten in der Informationszeitschrift „BHW-Kurier“ und durch Äußerungen ihrer Repräsentanten angekündigt, daß eine Übergangsregelung die Nachteile auffangen werde, die den Vorruhestandsinteressenten durch die Kürzung der tariflichen Sonderleistungen entstünden. Dazu sei es nicht gekommen. Ohne die Ankündigung hätte der Kläger weitere Schritte unternommen, um eine Vorverlegung seines Ausscheidens zu erreichen, etwa den Sprecherausschuß der leitenden Angestellten eingeschaltet.

Der Kläger hat beantragt,

die beklagte Pensionskasse zu verurteilen, an den Kläger 8.740,04 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag aus je 514,12 DM seit dem 28. Februar 1995 und dem letzten Tag der Folgemonate bis zum 30. Juni 1996 zu zahlen.



Die beklagte Pensionskasse hat Klageabweisung beantragt. Sie hat ihre Berechnung der Gesamtversorgungsobergrenze für richtig gehalten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt worden, jedenfalls nicht von ihr. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Abänderung des Ausscheidenszeitpunkts gehabt. Die Pensionskasse hat bestritten, daß sie eine Übergangsregelung angekündigt habe. In der Zeitschrift „BHW-Kurier“ sei lediglich ein Interview mit dem Versichertenältesten abgedruckt worden. Er habe erkennbar eine persönliche Stellungnahme abgegeben.

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

Entscheidungsgründe

Die Revision der beklagten Pensionskasse ist begründet. Der Kläger kann nach den AVB keine höhere Mitgliedsrente verlangen. Ein Anspruch auf Leistungen, die über die AVB hinausgehen, steht ihm nicht zu.

I. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 5 AVB ist die Mitgliedsrente bei Überschreiten der Gesamtversorgungsobergrenze um den überschießenden Betrag zu kürzen. Die beklagte Pensionskasse hat die Gesamtversorgungsobergrenze richtig berechnet.

1. Die AVB gelten generell abstrakt für alle Mitgliedsrenten. Allgemeine Geschäftsbedingungen und typische Verträge unterliegen wegen ihrer normähnlichen Wirkung einer unbeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle (vgl. BAG 17. Dezember 1960 - 3 AZR 125/59 - BAGE 10, 271, 277 f.; 3. Mai 1979 - 2 AZR 679/77 - BAGE 32, 6, 9 f.; 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1 zu B I 2 der Gründe). Die Auslegung der AVB durch das Landesarbeitsgericht hält dieser Überprüfung nicht stand.

2. Die Gesamtversorgungsobergrenze des § 3 Abs. 2 Nr. 5 AVB stellt auf das „letzte Nettoarbeitseinkommen“ ab. Dieser Begriff ist in § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB näher beschrieben. Nach dieser Definition sind weder die in den letzten 36 Monaten noch die im letzten Kalenderjahr bezogenen Gehälter zugrunde zu legen. Entscheidend sind die Verdienstverhältnisse unmittelbar vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies



ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut und der Systematik der AVB, sondern entspricht auch dem in den AVB zum Ausdruck gebrachten Zweck der Gesamtversorgungsobergrenze.

a) Während es beim pensionsfähigen Einkommen nach § 3 Abs. 3 Nr. 1 AVB auf das Durchschnittsgehalt der letzten 36 bzw. 120 Monate ankommt, stellt § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB nicht auf den Durchschnittsbetrag eines oder mehrerer zurückliegender Kalenderjahre ab. Zugrunde zu legen ist das „letzte Bruttogehalt“. Dabei handelt es sich nach allgemeinem Sprachgebrauch um das letzte ausgezahlte Gehalt. Durch die Verwendung der Einzahl und mit dem Wort „letztes“ wird eine punktuelle Betrachtung vorgeschrieben. Entscheidend ist die Verdienstsituation unmittelbar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

b) Entgegen der Ansicht des Klägers nimmt § 3 Abs. 3 Nr. 2 Satz 1 AVB nicht umfassend auf die unmittelbar vorausgehende Definition des pensionsfähigen Gehalts (§ 3 Abs. 3 Nr. 1 AVB) Bezug, sondern enthält lediglich eine Teilverweisung. Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 Satz 1 AVB bestimmt sich die Gesamtversorgungsobergrenze nicht nach dem gesamten letzten Bruttogehalt. Nur „soweit es für die Ermittlung des pensionsfähigen Gehalts nach Nr. 1 heranzuziehen ist“, kann es bei der Berechnung der Gesamtversorgungsobergrenze berücksichtigt werden. Dadurch ist sichergestellt, daß es beim pensionsfähigen Einkommen und bei der Gesamtversorgungsobergrenze auf die gleichen Entgeltbestandteile ankommt. Dagegen hat § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB nicht den Referenzzeitraum und die Durchschnittsberechnung des § 3 Abs. 3 Nr. 1 AVB übernommen. Vielmehr schreibt § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB mit neuen Formulierungen einen eigenständigen Rechenweg vor.

c) Auch aus § 3 Abs. 3 Nr. 2 Satz 2 AVB ergibt sich, daß mit dem letzten Bruttogehalt nur das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aktuelle Monatsgehalt gemeint ist. Dieses Monatsgehalt ist auf ein volles Kalenderjahr „hochzurechnen“. Wäre der im letzten Kalenderjahr oder in den letzten drei Kalenderjahren tatsächlich erzielte Verdienst zugrunde zu legen, so bedürfte es keiner Hochrechnung mehr. Bei dem vom Landesarbeitsgericht angenommenen einjährigen Referenzzeitraum hätte der Gesamtverdienst ohne weiteres übernommen werden können. Bei dem vom Kläger angenommenen dreijährigen Referenzzeitraum hätte es genügt, den Gesamtverdienst nur durch drei zu teilen.



Der Begriff des Hochrechnens ist nicht im engeren, statistischen Sinne zu verstehen. In der Statistik wird unter Hochrechnung die Auswertung repräsentativer Daten zur Ermittlung eines künftigen Ereignisses, insbesondere eines Wahlergebnisses verstanden (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 6. Aufl. 1997 S 650*). In § 3 Abs. 3 Nr. 2 Satz 2 AVB wird der Begriff des Hochrechnens ebenso wie bei der Anwendung des § 2 BetrAVG in einem weiteren Sinne verwandt (vgl. ua. *BAG 12. März 1991 - 3 AZR 63/90 - AP BetrAVG § 7 Nr. 68 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 41 zu II 1 der Gründe; Blo-meyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 2 Rn. 76 und 77; Höfer BetrAVG Stand 1999 § 2 Rn. 1641*). Ausgehend von tatsächlich vorhandenen Daten wird ein hypothetischer Wert ermittelt. Ob der Betriebsrentner das durch Hochrechnung ermittelte Arbeitseinkommen wirklich erzielt hat, ist unerheblich.

d) Die besondere Erwähnung der Sondergehälter in § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB spricht ebenfalls gegen die vom Landesarbeitsgericht und vom Kläger vertretenen Auffassungen. Nach deren Auslegung ist der Hinweis überflüssig, weil die Sondergehälter nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 zweifelsfrei zu berücksichtigen sind. Dagegen ist der Zusatz bei der auf einer Momentaufnahme beruhenden Hochrechnung sinnvoll. Ob die tariflichen Sondervergütungen mit dem letzten Bruttogehalt ausgezahlt werden, hängt von Zufälligkeiten ab. § 3 Abs. 3 Nr. 2 Satz 2 gewährleistet eine einheitliche Berechnung der Gesamtversorgungsobergrenze. Inwieweit sich die Gesamtversorgungs-obergrenze durch tarifliche Sondergehälter erhöht, richtet sich nach den bei Auszahlung des letzten Bruttogehalts geltenden tarifvertraglichen Regelungen.

e) Sinn und Zweck der konkreten Gesamtversorgungsobergrenze führen nicht zu der vom Kläger vertretenen Auslegung. Der Regelungszweck kann nicht unterstellt werden, sondern muß in Wortlaut und Systematik der einschlägigen Bestimmungen Ausdruck finden. Die Gesamtversorgungsobergrenze des § 3 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB stellt auf die aktuelle Gehaltssituation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Bei den Sondervergütungen kommt es nicht darauf an, ob sie noch ausgezahlt werden. Der Arbeitnehmer wird im Rahmen der Gesamtversorgungs-obergrenze so gestellt, als bestünde das Arbeitsverhältnis mit den zuletzt gelten-den tarifvertraglichen und einzelvertraglichen Gehaltsvereinbarungen unverändert fort. Diese Regelung begrenzt die Altersversorgung auf das im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Gehaltsniveau und vermeidet dadurch Überver-sorgungen gegenüber den weiterbeschäftigten Arbeitnehmern.



Gesamtversorgungsobergrenzen sollen typischerweise Überversorgungen verhindern oder wenigstens eindämmen. Die auf die Einkommenssituation im Zeitpunkt des Ausscheidens ausgerichtete Gesamtversorgungsobergrenze des § 3 Abs. 2 Nr. 5 in Verbindung mit Abs. 3 Nr. 2 AVB ist Teil eines Gesamtkonzepts. Die Gesamtversorgungsobergrenze in der vorliegenden Ausgestaltung verhindert, daß bereits beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dem Eintritt in den Ruhestand eine Überversorgung entsteht. Überversorgungen im Ruhestand vermeidet die reallohnbezogene Obergrenze des § 5 Satz 1 AVB. Die Nettolohnentwicklung ist auch bei der gesetzlich vorgeschriebenen Anpassungsentscheidung nach § 16 BetrAVG zu berücksichtigen.

f) Das Praktikabilitätsargument des Landesarbeitsgerichts vermag nicht zu überzeugen. Das Berufungsgericht hat gemeint, nur seine Auslegung stelle sicher, daß die Rente im Zeitpunkt des Ausscheidens des Mitglieds ermittelt werden könne. Dies trifft jedoch nicht zu. Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 AVB ist von den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Tarifverträgen auszugehen und der Fortbestand dieser Regelungen zu unterstellen. Die Momentaufnahme und die sich daran anschließende Hochrechnung führen zu einem ähnlichen Ergebnis wie die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG.

3. Da der Kläger am 31. Januar 1994 bei dem Mitgliedsunternehmen ausschied, waren die im Januar 1994 geltenden tarifvertraglichen Regelungen maßgebend. Seit dem 1. Januar 1994 besteht kein Anspruch mehr auf zwei zusätzliche Monatsgehälter. Die Arbeitgeberin hat seither nur noch ein Sondergehalt zu zahlen. Nach Nr. 12 der Tarifvereinbarung vom 15. Oktober 1993 entfiel für das Jahr 1994 die Weihnachtsgratifikation. Den Arbeitnehmern stand lediglich die Abschlußgratifikation in Höhe eines Monatsgehaltes zu. Ab 1995 wurde zwar wieder die Weihnachtsgratifikation gezahlt, aber nicht mehr die Abschlußgratifikation. Für das Jahr 1995 erhielten die Arbeitnehmer lediglich eine nicht ruhegehaltsfähige Einmalzahlung in Höhe eines halben Monatsgehalts. Die ab 1996 eingeführte Tantieme ist vom Bilanzgewinn der Arbeitgeberin abhängig, so daß die Höhe ungewiß ist. Diese Leistung ist nach Nr. 12 der Tarifvereinbarung vom 15. Oktober 1993 nicht ruhegehaltsfähig. Dies steht im Einklang mit der Systematik der AVB. Zufälligkeiten bei der Berechnung der Mitgliedsrente werden vermieden. Die Ausgestaltung der Tarifvereinbarung begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Einer Billigkeitskontrolle unterliegen Tarifverträge nicht (*ständige Rechtsprechung BAG 20. August 1986 - 4 AZR 256/85 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie*



Nr. 47; 15. Dezember 1998 - 3 AZR 251/97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 25 = EzA BErzGG § 15 Nr. 12 zu II 3 der Gründe).

II. Die Pensionskasse ist nicht zu Leistungen verpflichtet, die über die AVB hinausgehen. Die Klageforderung kann weder auf den Gleichbehandlungsgrundsatz noch auf einen Schadensersatzanspruch gestützt werden.

1. Ob und gegebenenfalls inwieweit die Maßstäbe des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch für das zwischen dem Kläger und der Pensionskasse bestehende Versicherungsverhältnis gelten, kann dahinstehen. Die Verdienstsituation der versicherten Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses stellt nach Sinn und Zweck des vorliegenden Gesamtversorgungssystems ein sachgerechtes Differenzierungsmerkmal dar. Der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichte Lebensstandard bleibt unangetastet. Überversorgungen werden vermieden. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und der Eintritt in den Ruhestand sind zwei entscheidende Einschnitte, an die auch das Betriebsrentengesetz anknüpft (vgl. ua. §§ 2, 5, 16 BetrAVG).

2. Im vorliegenden Fall spielt es keine Rolle, ob die Arbeitgeberin anderen Arbeitnehmer eine Vorverlegung des Ausscheidenszeitpunkts auf den 31. Dezember 1993 ermöglichte und unter welchen Voraussetzungen dies geschah. Selbst wenn die Arbeitgeberin den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt hätte, ergäbe sich daraus nur ein Verschaffungsanspruch gegen sie. Die Leistungspflichten der beklagten Pensionskasse bleiben unverändert. Das mit dem Arbeitgeber bestehende Versorgungsverhältnis und das zur Pensionskasse bestehende Versicherungsverhältnis sind von einander zu unterscheiden (*ständige Rechtsprechung BAG, vgl. ua. 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 249; 23. März 1999 - 3 AZR 647/97 - AP BetrAVG § 1 Pensionskasse Nr. 3 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 17 zu I 1 der Gründe*).

3. Die beklagte Pensionskasse hat dem Kläger auch nach seinem eigenen Vorbringen nicht verbindlich zugesagt, eine Übergangsregelung zur Vermeidung der Nachteile zu schaffen, die ihm durch die Tarifvereinbarung vom 15. Oktober 1993 bei der Mitgliedsrente entstehen. Repräsentanten der Beklagten haben dies allenfalls in Aussicht gestellt. Weshalb es zu einer derartigen Regelung nicht kam, spielt im vorliegenden Fall keine Rolle. Selbst wenn die Beklagte durch ein ihr nach §§ 31 oder 278 BGB zurechenbares, schuldhaftes Verhalten vertragliche Nebenpflichten verletzt hätte, ist nicht ersichtlich, daß diese Pflichtverletzung für einen Vertrauensschaden ursächlich



war. Wäre das Arbeitsverhältnis wegen Widerrufs des Vorruhestandsantrages fortgesetzt worden, so stünde dem Kläger keine höhere Mitgliedsrente zu. Um die Vorverlegung des Ausscheidenszeitpunkts hatte er sich ohnehin bemüht. Der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, daß und weshalb frühere Verhandlungen zum Erfolg geführt hätten.

Kremhelmer
zugleich für den wegen
Urlaubs an der Unterschrift
verhinderten Vorsitzenden
Richter am Bundesarbeitsgericht
Dr. Reinecke

Bepler

Born

Reissner





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)