

Stenzeichen: 3 AZR 695/96
Landesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 09. Dezember 1997
- 3 AZR 695/96 -

1. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. Dezember 1995
- 19 Ca 8419/94 -

Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. Dezember 1995
- 19/16 Ca 8316/94 -

2. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. August 1996
- 5 Sa 323/96 -

in die Amtliche Sammlung: Ja
in die Fachpresse : Ja
in das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG - Näherungsverfahren

Satz:

BetrAVG § 2 Abs. 6 und Abs. 5 Satz 2; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 315; ArbGG § 46 Rechtsschutzinteresse

Sätze:

1. Nach § 2 Abs. 6 BetrAVG hat der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann.

2. Sind bei der Berechnung der Anwartschaft Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, so kann nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässige Verfahren (sog. Näherungsverfahren) zugrunde gelegt werden, wenn nicht der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Anzahl der im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweist.

3. Weder der Arbeitgeber noch die ausgeschiedenen Arbeitnehmer können das Näherungsverfahren gegen den Willen ihres Vertragspartners durchsetzen.

a) Wenn der Arbeitnehmer die Anzahl der im Zeitpunkt seines Ausscheidens erreichten sozialversicherungsrechtlichen Entgeltpunkte nachweist, darf der Arbeitgeber das Näherungsverfahren nicht mehr anwenden.

b) Wenn der Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringt, steht dem Arbeitgeber ein Wahlrecht zu, das er gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen ausüben muß (Fortführung des Ur-

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

teils des Senats vom 12. November 1991 - 3 AZR 520/90 - BAGE 69, 19, 27 = AP Nr. 26 zu § 2 BetrAVG, zu II 4 der Gründe).

4. Hat der Arbeitgeber die individuelle Berechnung gewählt, so trifft den Arbeitnehmer die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, dem Arbeitgeber die benötigten sozialversicherungsrechtlichen Unterlagen auf dessen Kosten zu beschaffen. Solange der Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG verweigern.

5. Streiten ausgeschiedene Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber über den Inhalt ihrer Versorgungsansprüche, so darf der Arbeitgeber bei der Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG von den seiner Ansicht nach geltenden Bestimmungen ausgehen. Ein Anspruch auf Erteilung einer neuen Auskunft kommt erst in Betracht, wenn der Inhalt der Versorgungsansprüche durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung oder durch Einigung der Parteien geklärt ist.



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



3 AZR 695/96

5 Sa 323/96 Köln

Verkündet am
9. Dezember 1997

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Dezember 1997 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

1. Die Revisionen der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. August 1996 - 5 Sa 323/96 - werden zurückgewiesen.
2. Die Kläger haben die Kosten des Revisionsverfahrens je zur Hälfte zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte bei der nach § 2 Abs. 6 BetrAVG zu erteilenden Auskunft das in § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG beschriebene Näherungsverfahren und die Versorgungsrichtlinien vom 6. Mai 1968 anwenden muß.

Die am 26. Juli 1953 geborene Klägerin war vom 1. August 1969 bis zum 31. Dezember 1993 als kaufmännische Angestellte und der am 30. Oktober 1950 geborene Kläger vom 1. April 1965 bis 31. Dezember 1993 als Chemiemeister bei der Beklagten beschäftigt. Sie sollten eine Versorgung nach den Richtlinien für die betriebliche Altersversorgung in der Fassung vom 6. Mai 1968 (RL 68) erhalten. Diese Richtlinien sahen eine Gesamtversorgungsobergrenze von 65 % des letzten Grundgehalts vor, die sich auf bis zu 80 % bei 45 Dienstjahren erhöhte.

Mit Schreiben vom 24. Februar 1993 wies die Beklagte die nach den RL 68 Anwartschaftsberechtigten darauf hin, daß die Geschäftsgrundlage für die Versorgungszusage entfallen sei und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

durch eine Regelung der Einigungsstelle ersetzt werde. Die Einigungsstelle beschloß am 4. Dezember 1993, die Gesamtversorgungsobergrenze herabzusetzen. Sie soll sich nunmehr auf 59 % des letzten Grundgehalts belaufen und bis zu 71 % bei 45 Dienstjahren erhöhen. Der Betriebsrat hat diesen Spruch der Einigungsstelle angefochten. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Der Senat hat die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats mit Beschluß vom 27. August 1996 (- 3 ABR 21/95 - AP Nr. 4 zu § 83 a ArbGG 1979) als unzulässig verworfen, weil bereits vor Einlegung der Rechtsbeschwerde das letzte Mitglied des Betriebsrats aus dem fortbestehenden Betrieb ausgeschieden war, ohne daß ein neuer Betriebsrat gewählt wurde.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse anhand der RL 68 und des Näherungsverfahrens Auskunft über die Höhe der Versorgungsanwartschaften erteilen. Die individuelle Berechnung sei für sie ungünstiger als das Näherungsverfahren. Wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Anzahl der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten sozialversicherungsrechtlichen Entgeltpunkte nicht nachweise, müsse der Arbeitgeber das Näherungsverfahren zugrunde legen. Nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer stehe ein Wahlrecht zu. Im vorliegenden Falle gebiete auch der Gleichbehandlungsgrundsatz, das Näherungsverfahren anzuwenden. Bei den AT-Angestellten sei die Beklagte vom Näherungsverfahren ausgegangen. Für eine schlechtere Behandlung der Tarifangestellten gebe es keine sachlichen Gründe. Für die zu erteilende Auskunft seien die RL 68 maßgebend. Die Änderungen durch den Spruch der Einigungsstelle vom 4. Dezember 1993 seien unwirk-



- 4 -

sam, weil keine planwidrige Überversorgung vorgelegen habe und die Geschäftsgrundlage der RL 68 nicht weggefallen sei.

Die Kläger haben zuletzt beantragt,

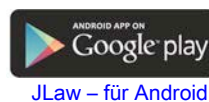
1. die Beklagte zu verurteilen, ihnen eine Auskunft über die Höhe ihrer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu erteilen und die Anwartschaft hierbei nach dem "Näherungsverfahren" zu ermitteln,
2. die Beklagte zu verurteilen, die nach Nr. 1 mitzuteilende Anwartschaft auf der Basis der "Richtlinien für die betriebliche Altersversorgung" in der Fassung vom 6. Mai 1968 zu berechnen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber könne nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG zwischen der individuellen Berechnung der Betriebsrente und dem Näherungsverfahren wählen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichte die Beklagte nicht zur Anwendung des Näherungsverfahrens. Für die AT-Angestellten gelte eine andere, konzerneinheitliche Versorgungsordnung. Sie schreibe vor, daß im Rahmen der vertraglichen Besitzstandsermittlung das Näherungsverfahren zu benutzen sei. Ebenso wenig könnten die Kläger verlangen, daß ihre Betriebsrente nach den RL 68 berechnet werde und der Spruch der Einigungsstelle vom 4. Dezember 1993 unberücksichtigt bleibe. Dieser Spruch habe die Gesamtversorgungsobergrenze wirksam abgesenkt. Dadurch sei eine planwidrige Überversorgung beseitigt worden.

Die Vorinstanzen haben die Klagen abgewiesen. Die Kläger verfolgen mit ihren Revisionen ihr bisheriges Klagebegehren weiter.



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



Entscheidungsgründe:

Die Revisionen der Kläger sind unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klagen zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, die verlangte Auskunft zu erteilen.

I. Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist nicht der Inhalt der Versorgungsanwartschaft, sondern der Inhalt des Auskunftsanspruchs nach § 2 Abs. 6 BetrAVG. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 2). Er nimmt auf den Klageantrag zu 1) Bezug und betrifft eine weitere Einzelheit der geforderten Auskunft. In der Berufungsverhandlung haben die Kläger ausdrücklich klargestellt, "daß der Antrag zu Ziffer 2) lediglich im Zusammenhang mit dem Antrag zu 1) gestellt werden soll und nicht unabhängig hiervon die Feststellung begehrt wird, daß sich die Rentenanwartschaften der Klageparteien unverändert nach der Versorgungsregelung aus dem Jahre 1968 richten".

II. Die Auskunftsklagen sind zulässig. Diesen Leistungsklagen fehlt nicht das Rechtsschutzinteresse. Die Argumente der Beklagten, mit denen sie das Rechtsschutzinteresse in Zweifel zieht, betreffen Inhalt, Bedeutung und Grenzen der Auskunftspflicht nach § 2 Abs. 6 BetrAVG. Diese Fragen gehören zur Begründetheit der Klage.

III. Die Auskunftsklage ist unbegründet. Die Kläger können derzeit nicht verlangen, daß die Beklagte bei der nach § 2 Abs. 6



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



BetrAVG zu erteilenden Auskunft das in § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG beschriebene Näherungsverfahren und die RL 68 ohne die von der Einigungsstelle am 4. Dezember 1993 beschlossenen Änderungen anwendet.

1. Nach § 2 Abs. 6 BetrAVG hat der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer Auskunft darüber zu erteilen, ob für ihn die Voraussetzungen einer unverfallbaren betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze beanspruchen kann. § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG regelt, unter welchen Voraussetzungen bei der Berechnung der Versorgungsleistungen das Näherungsverfahren zum Zuge kommt. Entgegen der Auffassung der Kläger räumt § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG dem Arbeitgeber ein Wahlrecht ein. Dieses Wahlrecht entfällt nur, wenn die ausgeschiedenen Arbeitnehmer die für die individuelle Berechnung erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Daten bekanntgeben. Solange dies nicht geschieht, besteht das Wahlrecht.

a) Sind bei der Berechnung der Anwartschaft Renten der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, so kann nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässige Verfahren (sog. Näherungsverfahren) zugrunde gelegt werden, wenn nicht der ausgeschiedene Arbeitnehmer die Anzahl der im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweist. Wie der Senat bereits im Urteil vom 12. November 1991 (- 3 AZR 520/90 - BAGE 69, 19, 27 = AP Nr. 26 zu § 2 BetrAVG, zu II 4 der Gründe) entschieden hat, muß der Ar-



beitgeber nicht das Näherungsverfahren anwenden. Er kann stattdessen eine individuelle Berechnung vornehmen (ebenso Blomeyer/Otto, BetrAVG, 2. Aufl., § 2 Rz 436; Höfer, BetrAVG, 4. Aufl., Stand: September 1995, § 2 Rz 1980; zweifelnd Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, 1. Teil, Arbeitsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung, Stand: Oktober 1997, Rz 418).

aa) Bereits der Wortlaut spricht für ein Wahlrecht des Arbeitgebers. Das Wort "kann" bedeutet nicht nur im Verwaltungsrecht, sondern auch im Zivilrecht, daß ein bestimmtes Verhalten erlaubt ist, aber nicht zwingend vorgeschrieben wird. Bei einer rechtlichen Verpflichtung werden Formulierungen wie etwa "ist zugrunde zu legen" oder "hat zugrunde zu legen" gebraucht.

bb) Ein Wahlrecht des Arbeitgebers entspricht auch dem Sinn und Zweck des § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG und trägt den Interessen beider Vertragspartner Rechnung. Die individuelle Berechnung ist die Grund- und Auffangregel. Weder der Arbeitgeber noch die ausgeschiedenen Arbeitnehmer können das Näherungsverfahren gegen den Willen ihres Vertragspartners durchsetzen. Jede Partei kann auf einer individuellen Berechnung der Anwartschaft bestehen.

(1) Die ausgeschiedenen Arbeitnehmer können jederzeit eine individuelle Berechnung verlangen. Wenn sie die Anzahl der im Zeitpunkt ihres Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nachweisen, darf der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG das Näherungsverfahren nicht mehr anwenden.



(2) Auch der Arbeitgeber kann die individuelle Berechnung durchsetzen. § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG will dem Arbeitgeber die Berechnung der Anwartschaft erleichtern und ihm größeren Aufwand ersparen (vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 27). Er muß jedoch von dieser in seinem Interesse geschaffenen Möglichkeit keinen Gebrauch machen. Er hat die Wahl, ob er die mit dem Näherungsverfahren verbundenen Nachteile oder den für individuelle Berechnungen erforderlichen zusätzlichen Aufwand vermeiden will.

(3) An sich ist die Verweisung des Betriebsrentengesetzes auf eine pauschalierte steuerliche Berechnungsmethode nicht unbedenklich (vgl. Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 434 und 435; Höfer, aaO, § 2 Rz 1982). Über die Ausgestaltung des steuerlichen Näherungsverfahrens entscheidet eine Verwaltungsbehörde. Fiskalische Überlegungen stehen nicht ohne weiteres im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Zielen des Betriebsrentengesetzes. Diese Bedenken verlieren nur deshalb ihre Bedeutung, weil sich weder der Arbeitgeber noch die ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf diese Berechnungsmethode einlassen müssen.

cc) Der Arbeitgeber muß sein Wahlrecht gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen ausüben. Im vorliegenden Fall gibt es keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte ihren Entscheidungsspielraum überschritten hat.

dd) Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann das Wahlrecht des Arbeitgebers nicht dadurch unterlaufen, daß er die für die individuelle Berechnung erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen



Daten nicht nachweist. Ihn trifft die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, dem Arbeitgeber die benötigten sozialversicherungsrechtlichen Unterlagen auf dessen Kosten zu beschaffen (vgl. Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 443; Ahrend/Förster/Rößler, aaO, Rz 418 und 458; wohl auch Höfer, aaO, § 2 Rz 2012). Solange der Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nachkommt, kann der Arbeitgeber die nach § 2 Abs. 6 BetrAVG geschuldete Auskunft verweigern.

ee) Wenn der Arbeitgeber die individuelle Berechnung gewählt hat, spielt es entgegen der Ansicht der Kläger keine Rolle, daß bei Anwendung des Näherungsverfahrens eine Auskunftserteilung möglich wäre. Die Auskunft dient dazu, dem Arbeitnehmer Klarheit über die zu erwartende Betriebsrente zu verschaffen, verpflichtet den Arbeitgeber aber nicht dazu, theoretische Berechnungen über eine nicht geschuldete Betriebsrente durchzuführen.

b) Die Beklagte hat das sich aus § 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG ergebende Wahlrecht nicht verloren. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, verpflichtet der Gleichbehandlungsgrundsatz die Beklagte nicht dazu, auf die ausgeschiedenen Tarifangestellten das Näherungsverfahren anzuwenden. Für die AT-Angestellten besteht eine eigenständige, konzerneinheitliche Versorgungsordnung, die das Näherungsverfahren vorsieht. Die besonderen Regelungen für die AT-Angestellten enthalten keine willkürliche Gruppenbildung. Für die Unterscheidung zwischen Tarifangestellten und AT-Angestellten bestehen sachlich einleuchtende Gründe. Die AT-Angestellten sind mit besonders qualifizierten Tätigkeiten und



Führungsaufgaben betraut. Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, daß diesen Arbeitnehmern durch konzerneinheitliche Versorgungsregelungen ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns erleichtert werden soll. Arbeitnehmer in gehobenen Positionen, die der Arbeitgeber enger an das Unternehmen binden will, dürfen begünstigt werden (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAG Urteil vom 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292 = AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe).

2. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei ihrer Auskunft die Regelungen der RL 68 ohne die im Spruch der Einigungsstelle vom 4. Dezember 1993 enthaltenen Änderungen anzuwenden. Streiten ausgeschiedene Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber über den Inhalt der maßgeblichen Versorgungsordnung, so darf der Arbeitgeber bei der Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG von den seiner Ansicht nach geltenden Bestimmungen ausgehen.

a) Die Auskunft nach § 2 Abs. 6 BetrAVG ist weder ein abstraktes noch ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis (BAG Urteil vom 8. November 1983 - 3 AZR 511/81 - AP Nr. 3 zu § 2 BetrAVG, zu II 2 und 3 der Gründe; Urteil vom 12. März 1991 - 3 AZR 86/90 - ZIP 1991, 1446, 1447 = EWIR 1991, 1157 m. Anm. Plagemann). Sie ist eine Wissenserklärung, die dem Arbeitnehmer Klarheit über die Höhe der zu erwartenden Betriebsrente verschaffen soll. Entsprechend ihrem Zweck muß sie so ausgestaltet sein, daß der ausge-



schiedene Arbeitnehmer sie überprüfen kann. Die Bemessungsgrundlagen und der Rechenweg sind so genau zu bezeichnen, daß der Arbeitnehmer die Berechnung nachvollziehen kann (vgl. Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 478; dagegen hält es Höfer, aaO, § 2 Rz 2055, nur für empfehlenswert, die Bemessungsgrundlagen zu nennen).

b) Die Auskunft dient nicht dazu, einen Streit über den Inhalt des Versorgungsanspruchs zu beseitigen (Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 458). Sie soll lediglich Meinungsverschiedenheiten über die Berechnungsgrundlagen aufdecken und den ausgeschiedenen Arbeitnehmern Gelegenheit geben, derartige Streitigkeiten noch vor Eintritt des Versorgungsfalles durch eine Klage auf Feststellung des Inhalts und der Höhe der Versorgungsanwartschaft zu bereinigen. Eine Klage auf Erteilung einer anderen Auskunft ist dazu nicht geeignet. Der Arbeitgeber ist an den Inhalt der als bloße Wissenserklärung anzusehenden Auskunft nicht gebunden (Blomeyer/Otto, aaO, § 2 Rz 458; Höfer, aaO, § 2 Rz 2062). Er ist berechtigt und verpflichtet, die Betriebsrenten im Versorgungsfall nach den maßgeblichen Versorgungsbestimmungen korrekt zu berechnen.

c) Derzeit können die Klägerin und der Kläger nicht verlangen, daß die Beklagte eine neue Auskunft erteilt. Ein derartiger Anspruch kommt erst dann in Betracht, wenn rechtskräftig festgestellt oder zwischen den Parteien Einigkeit erzielt wird, daß die RL 68 ohne die im Spruch der Einigungsstelle vom 4. Dezember 1993 enthaltenen Änderungen anzuwenden sind. Im vorliegenden Verfahren ist demnach nicht darüber zu entscheiden, ob die Geschäftsgrund-



- 12 -

lage der Versorgungszusage weggefallen und der Spruch der Einigungsstelle vom 4. Dezember 1993 wirksam ist.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Dr. Offergeld

H. Fröhse

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)