

Für das Nachschlagewerk ! Nein
Für die Fachpresse ! Nein
Für die Amtliche Sammlung ! Nein

Gesetz: BetrAVG § 6, §§ 2, 29; BGB §§ 133, 157, 242 Ruhe-
 gehalt, § 315; RVO § 1251 Abs. 1, §§ 1250, 1258,
 1325 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

(siehe 3 AZR 216/77)

Aktenzeichen: 3 AZR 918/77

Urteil des BAG vom 1. Juni 1978

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 918/77

8 Sa 151/76 Niedersachsen

Verkündet am
1. Juni 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Lichtenstein für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 1. September 1977 - 8 Sa 151/76 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

- 2 -



- 2 -

- a) Auf die Berufung der Beklagten wird
das Urteil des Arbeitsgerichts Braun-
schweig vom 20. November 1975 -
4 Ca 1745/75 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger
1.004,80 DM netto nebst 4 % Zinsen auf einen
Betrag von 251,20 DM seit dem 10. September
1975 sowie ab dem 1. September 1977 bis zum
Ableben des Klägers als Altersversorgung
91,40 DM netto monatlich zu zahlen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

- b) Im übrigen wird die Berufung der Beklagten
zurückgewiesen.

2. Die weitergehende Revision des Klägers wird
zurückgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Be-
klagte 3/4 und der Kläger 1/4.

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

Tatbestand:

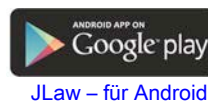
Der am 30. Mai 1911 geborene Kläger war seit dem 2. März 1953 bei der Beklagten als Maurer beschäftigt. Am 1. Juni 1966 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Versorgungszusage, nach der er eine Altersrente von 100,-- DM monatlich erhalten sollte, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausschied. Die Beklagte hat für die Versorgungszusage eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.

Seit dem 1. Juni 1974 bezieht der Kläger vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Er

- 3 -



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



blieb über den 30. Mai 1974 hinaus für die Beklagte tätig. Bis zum 31. August 1974 war er weiter vollbeschäftigt, in der Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 1974 verrichtete er Teilzeitarbeit. Mit Wirkung vom 31. Dezember 1974 haben die Parteien das Arbeitsverhältnis beendet.

Die Beklagte zahlt an den Kläger seit dem 1. Januar 1975 ein Altersruhegeld von monatlich 60,-- DM. Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte sei zu einer Kürzung der zugesagten Leistung von 100,-- DM monatlich nicht berechtigt. Das ergebe sich aus § 6 BetrAVG, der für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung den Gleichlauf mit dem flexiblen Altersruhegeld gewährleisten wolle. Dabei sehe das Gesetz eine Kürzung der betrieblichen Versorgungsleistungen nicht vor.

Der Kläger hat den Unterschiedsbetrag zu den ihm gewährten Leistungen verlangt und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an den Kläger 320,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen,
2. an den Kläger monatlich eine Altersversorgung in Höhe von 100,-- DM netto ab 1. September 1975 bis zu seinem Ableben zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, eine uneingeschränkte Zahlung des Ruhegeldes führe zu höheren Leistungen, als sie bei der Zusage gewollt und durch die Rückdeckung abgesichert habe. Das rechtfertige eine Kürzung, die in Höhe von 40,-- DM angemessen erscheine.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insoweit abgewiesen, wie der Kläger mehr als 83,70 DM monatlich verlangt hat. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

I. Nach der Versorgungszusage vom 1. Juli 1966 stand dem Kläger eine betriebliche Altersrente zu, wenn er nach Voll-

- 4 -

endung des 65. Lebensjahres bei der Beklagten ausschied. Er hat schon mit Erreichen des 63. Lebensjahres sein Arbeitsverhältnis gelöst, weil er das flexible Altersruhegeld der Sozialversicherung in Anspruch genommen hat. Dies berechtigt ihn gemäß § 6 BetrAVG, auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erhalten, und zwar für die Zeit nach Inkrafttreten dieser Bestimmung (§ 29 BetrAVG). Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

1. Entgegen der Ansicht des Klägers besagt § 6 BetrAVG nicht, daß die betriebliche Altersversorgung in derselben Höhe zu gewähren ist, wie sie für ein Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres zugesagt ist.

a) Der Wortlaut der Vorschrift bietet keinen Anhalt dafür, daß der Gesetzgeber mit ihr auch eine Aussage über die Höhe der dort vorgesehenen Leistungen machen wollte. § 6 Satz 1 BetrAVG legt nur fest, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann. Folgerungen werden allerdings daran geknüpft, daß es nicht heißt "die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung", sondern der bestimmte Artikel "die" fehlt. Darin soll zum Ausdruck kommen, daß die Leistungen der Höhe nach unbestimmt seien. Diese grammatikalische Interpretation ist jedoch nicht überzeugend.

b) Die Entstehungsgeschichte des Gesetzes weist aus, daß es dem Gesetzgeber lediglich darauf ankam, den Anspruch dem Grunde nach zu sichern.

(1) Der Zweck des § 6 BetrAVG ist in der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucksache 7/1281 S. 29 zu § 6 BetrAVG) wie folgt gekennzeichnet worden:

"Arbeitnehmer, die wegen Inanspruchnahme des gesetzlichen Altersruhegeldes vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheiden, müssen bisher in vielen Fällen in Kauf nehmen, daß sie nach der für sie geltenden

- 5 -



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



Versorgungsregelung ihre Pensionsanwartschaften verlieren oder die Leistungen erst von einem späteren Zeitpunkt an erhalten. Dies widerspricht jedoch der sozialpolitischen Zielsetzung derjenigen Vorschriften des Rentenversicherungsrechts, die es dem Versicherten unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen, schon vor dem 65. Lebensjahr das Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen. Der § 6 soll daher sicherstellen, daß ältere Arbeitnehmer in der Regel nicht durch nachteilige Auswirkungen auf ihre betriebliche Altersversorgung von der Wahl eines früheren Beginns der gesetzlichen Rente abgehalten werden."

Mit § 6 BetrAVG wird demnach das Ziel verfolgt, den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes zu beseitigen; außerdem sollen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, wenn deren sonstige Voraussetzungen erfüllt sind, zur selben Zeit wie die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung einsetzen. Insofern sollen nachteilige Auswirkungen der sozialversicherungsrechtlichen Regelung für die betriebliche Altersversorgung vermieden werden. Damit ist jedoch nicht gesagt, daß derjenige, der das flexible Altersruhegeld der Rentenversicherung in Anspruch nimmt, sein betriebliches Ruhegeld ohne Abschläge erhalten soll.

(2) Dem Gesetzgeber war die Problematik bekannt. In der Begründung zum Regierungsentwurf (BT-Drucksache 7/1281 S. 29 zu § 6) heißt es, die Vorschrift entspreche weitgehend den Empfehlungen, mit denen sich die Sozialpolitische Gesprächsrunde bereits am 12. Mai 1972 befaßt habe (vgl. Sozialpolitische Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 31. Mai 1972). In dieser Gesprächsrunde bezeichneten die Sozialpartner es übereinstimmend für geboten, den Gleichlauf von Betriebsrenten und Sozialversicherungsrenten herzustellen. Gegensätzlich waren jedoch ihre Standpunkte zur Frage, ob eine Kürzung des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes erfolgen dürfe.



c) Das Schweigen des Gesetzgebers zur Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes kann nach der Vor- und Entstehungsgeschichte des § 6 BetrAVG nur dahin verstanden werden, daß er diese Frage nicht regeln wollte. Vor allem findet sich kein Anhaltspunkt für die Annahme, die vorgezogenen Leistungen müßten denselben Umfang haben wie die für das 65. Lebensjahr zugesagten. Im Sozialversicherungsrecht, dem die betriebliche Altersversorgung angeglichen werden sollte, fällt das Altersruhegeld grundsätzlich niedriger aus, wenn es vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen wird. Der Arbeitnehmer hat weniger Beschäftigungs- und damit Beitragszeiten aufzuweisen; dadurch fehlen ihm rentensteigernde Versicherungszeiten (§ 1254 Abs. 1, §§ 1258, 1250 RVO).

2. Da § 6 BetrAVG die Höhe des vorgezogenen betrieblichen Altersruhegeldes nicht festlegt, können und müssen die Versorgungsvereinbarungen bestimmen, ob und in welcher Höhe das Altersruhegeld gekürzt werden soll, wenn es vor dem 65. Lebensjahr zu zahlen ist. Versorgungsregelungen, die nur die Höhe der Leistungen für den mit Vollendung des 65. Lebensjahres vereinbarten Versorgungsfall bestimmen, sind mit Einführung des § 6 BetrAVG lückenhaft und ergänzungsbedürftig geworden. Ihnen fehlt die Angabe, welche Leistung gewährt wird, wenn gemäß § 6 BetrAVG das betriebliche Altersruhegeld vor dem 65. Lebensjahr einsetzt.

a) Die danach notwendige Ergänzung der Versorgungsregelung hat auf dem Wege zu geschehen, der sonst für Änderungen offensteht. Da der Leistungsplan betroffen ist, kommt die Mitwirkung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG in Betracht, wenn Kürzungen erfolgen sollen (vgl. die auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Entscheidung vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 13/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 8 der Gründe]).

Für die Ergänzung der Versorgungsregelungen steht ein erheblicher Gestaltungsspielraum offen.



(1) Das Gesetz schreibt nicht vor, daß das betriebliche Altersruhegeld geringer ausfallen muß, wenn es nach § 6 BetrAVG vor dem 65. Lebensjahr beansprucht wird. Schon bisher haben Versorgungsordnungen die vollen Leistungen auch dann vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde, weil der Arbeitnehmer das vorgezogene Altersruhegeld aus der Sozialversicherung bezog. Vielfach war besonders für Frauen das Pensionsalter von vornherein auf 60 Jahre festgelegt. Unter der Geltung des § 6 BetrAVG mag mancher Arbeitgeber daran interessiert sein, einen zusätzlichen Anreiz für ein frühzeitiges Ausscheiden seiner Arbeitnehmer zu schaffen. Das könnte ihn veranlassen, das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld nicht zu kürzen.

(2) Wenn eine Kürzung erfolgen soll, sind dafür viele Möglichkeiten denkbar. Dabei wird es oft auf die Ausgestaltung der Versorgungsregelung ankommen. So könnte ein Arbeitgeber es für ausreichend ansehen, daß Steigerungsbeträge für die fehlenden Beschäftigungsjahre wegfallen. Anknüpfungsmoment könnte das Verhältnis der erbrachten zu der erwarteten Betriebszugehörigkeit sein. Dabei sind wiederum Differenzierungen dahin denkbar, bei besonders langer Betriebstreue Abschläge wegfallen zu lassen (vgl. dazu Schoden, Die betriebliche Altersversorgung, S. 98 f., Rdnr. 202). Eine Kürzung könnte auch allein auf die nach der Lebenserwartung wahrscheinliche längere Bezugsdauer abstellen. Schließlich erscheint es nicht ausgeschlossen, mehrere Gesichtspunkte miteinander zu verbinden (vgl. zum Ganzen die Darstellung von Heubeck bei Heubeck-Höhne-Paulsdorff-Rau-Weinert, BetrAVG, § 6 Anm. 103 - 115).

b) Welche Regelung auch immer getroffen wird, sie muß jedenfalls zwei Anforderungen genügen: Sie darf nicht unbillig sein, und sie muß den betroffenen Arbeitnehmern deutlich machen, welches gekürzte betriebliche Altersruhegeld sie erhalten, wenn sie ihr Recht aus § 6 BetrAVG geltend machen. Unbillig ist eine Kürzung, die sachgerechte Maßstäbe außer acht läßt und daher willkürlich ist. Diese Wertung ergibt sich auch



aus dem mit § 6 BetrAVG verfolgten Zweck. Den Arbeitnehmern soll erleichtert werden, in den Ruhestand überzutreten. Nicht nur die Sozialversicherungsrente, sondern auch die betrieblichen Versorgungsleistungen sollen ihnen als Lebensgrundlage zur Verfügung stehen. Diesem Anliegen widerspräche es, wenn die Betriebsrenten unangemessen beschnitten würden. Wann diese Grenze erreicht ist, läßt sich nur aus den Umständen des Einzelfalles beurteilen. Unbedenklich dürfte jedoch sein, wenn die im Verhältnis zum Erwerb des vollen Altersruhegeldes kürzere Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird. Das läßt sich aus einer analogen Anwendung des in § 2 BetrAVG niedergelegten Teilwertgedankens herleiten. Weiter könnte ein sachlich anzuerkennendes Kriterium für eine Kürzung darin liegen, daß bei früherem Beginn der Leistungen diese nach den statistischen Ermittlungen voraussichtlich länger zu zahlen sind.

Zu weitergehenden Hinweisen sieht sich der Senat zur Zeit nicht in der Lage. Insbesondere ist nicht ersichtlich, ob und inwieweit sogenannte versicherungsmathematische Abschläge zu Ergebnissen führen, die billigem Ermessen entsprechen. Deshalb läßt sich auch nicht sagen, daß versicherungsmathematische Berechnungen überhaupt oder sogar allein zu angemessenen Ergebnissen führen.

Das Gebot, einsichtig zu machen, wie die Versorgungsregelung das vorgezogene betriebliche Altersruhegeld bemißt, ist ebenfalls aus dem Zweck des § 6 BetrAVG herzuleiten. Der Arbeitnehmer kann seine Entscheidung, ob er den vorzeitigen Ruhestand wählen soll, nicht sachgerecht treffen, wenn er nicht weiß, mit welchen Leistungen er rechnen darf. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts gewährleistet § 1325 Abs. 2 RVO = § 104 Abs. 2 AVG für Versicherte, die das 62. Lebensjahr vollendet haben, eine Auskunft über die Höhe der Anwartschaft; diese Auskunftspflicht kann durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung erweitert werden (§ 1325 Abs. 4 Buchst. b) RVO = § 104 Abs. 4 Buchst. b) AVG). Eine entsprechende Klarstellung ist für die betrieblichen Versorgungsleistungen geboten.



3. Die Beklagte hatte zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Kläger die betrieblichen Versorgungsleistungen begehrt, ihre Versorgungsregelung noch nicht in dem soeben erörterten Sinne ergänzt. Das ist ihr nicht vorzuwerfen, weil § 6 BetrAVG erst am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten ist. Die Beklagte kann ihr Versorgungswerk für künftige Fälle noch entsprechend ausfüllen.

Solange eine Versorgungsregelung über die Kürzung der vorgezogenen betrieblichen Altersrenten nichts aussagt, müssen bei einem Streit die Gerichte eine Bestimmung nach billigem Ermessen treffen. Bei dieser Entscheidung können nur Umstände berücksichtigt werden, von denen der Arbeitnehmer vernünftigerweise annehmen mußte, daß sie sich bei der Höhe des Ruhegeldes für ihn nachteilig auswirken. Andere, für ihn nicht durchschaubare Größen können die bei der Pensionierung offengewesene Höhe der Leistungen nicht beeinflussen; eine auf solche Umstände beruhende Kürzung wäre nicht zu rechtfertigen.

Der einzige in seiner Bedeutung von vornherein erkennbare und in seiner Auswirkung abwägbare Umstand liegt darin, daß der Kläger nicht die bis zum 65. Lebensjahr erwartete Betriebs-treue erbracht hat. Nach der Versorgungsregelung sollte das Altersruhegeld von 100,-- DM gewährt werden, wenn der Kläger nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei der Beklagten aus-schied. Diese Voraussetzung hat er nicht erfüllt. Er mußte sich deshalb sagen, daß er dann auch die Gegenleistung nur insoweit erwarten konnte, wie er betriebstreu gewesen war. Das führt dazu, die in § 2 BetrAVG für einen anderen, aber ähnlichen Fall geltende Regelung entsprechend anzuwenden. § 2 BetrAVG regelt die Frage, welchen Teilwert eine Anwartschaft hat, die nach § 1 BetrAVG bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aufrechterhalten bleibt. Hier geht es nicht darum, den erdienten Wert einer Anwartschaft, sondern der Versorgungsleistung zu bestimmen. Das hindert jedoch nicht, nach dem Grundsatz von § 2 BetrAVG zu verfahren. Denn die wesentliche Übereinstimmung beider Sachverhalte liegt darin, daß die Betriebszugehörigkeit nicht bis zu dem vereinbarten Versorgungsfall erbracht wurde.



II. Auf der Grundlage der vorstehenden Erwägungen steht dem Kläger eine Altersrente von 91,40 DM monatlich zu.

Da die Versorgungsregelung nichts über die Höhe des vorgezogenen Altersruhegeldes aussagt, ist die Leistung in entsprechender Anwendung von § 2 BetrAVG zu bestimmen. Bis zum Beginn der vertraglich vorgesehenen Altersrente im Alter von 65 Jahren hätte der Kläger dem Betrieb seit Beginn des Arbeitsverhältnisses 279 Monate angehören müssen. Das vorgezogene Altersruhegeld aus der Sozialversicherung bezieht er seit dem 1. Juni 1974. Nur bis dahin kann die erbrachte Betriebszugehörigkeit mit 255 Monaten berücksichtigt werden. Zum 1. Juni 1974 ist der Anspruch in allen seinen Voraussetzungen entstanden. Mit der nachfolgenden Beschäftigung hat der Kläger deshalb keine Betriebstreue mehr für den Erwerb einer künftigen Versorgung erbracht. Daß dem Kläger Leistungen erst ab Januar 1975 zustehen, beruht auf der aus rechtsstaatlichen Gründen notwendigen Übergangsvorschrift des § 29 BetrAVG.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Waydelin

Lichtenstein

