
Datum: 23.06.2008
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 438/08
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2008:0623.5SA438.08.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 6 Ca 3403/07
Schlagworte: Teilweise Anrechnung der Sozialversicherungsrente auf das betriebliche Ruhegeld
Normen: § 2 Abs. 5 BetrAVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Sehen Ruhegeldrichtlinien vor, dass das betriebliche Ruhegeld um die hälftige, dem Arbeitnehmer zustehende Sozialversicherungsrente vermindert werden soll, so ist bei einem Arbeitnehmer, der vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt, die Hälfte der tatsächlich gezahlten Sozialversicherungsrente, nicht hingegen die Hälfte der fiktiven Sozialversicherungsrente, die der Arbeitnehmer bei Erreichen der Regelaltersgrenze erzielt hätte, von dem betrieblichen Ruhegeld abzuziehen.

Tenor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 13.12.2007

– 6 Ca 3403/07 wird abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Anrechnung von Sozialversicherungsrenten zur Ermittlung der dem Kläger ab dem 01.05.2005 zu gewährenden Betriebsrentenleistungen auf 50 % der ihm tatsächlich gewährten Sozialversicherungsrente zu beschränken.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- Die Parteien streiten um die Höhe der Anrechnung der gesetzlichen Sozialversicherungsrente des Klägers auf das von der Beklagten zu gewährende betriebliche Altersruhegeld. 2
- Der am 10.04.1945 geborene Kläger war langjährig bei der Beklagten als Diplombetriebswirt beschäftigt. 3
- Bei der Beklagten galt eine Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen (55er-Regelung) vom 03.02.1999 (Blatt 10 ff. d. A.), die eine Frühpensionierung ab dem 55. Lebensjahr ermöglichte. 4
- In Ziffer 7 dieser Betriebsvereinbarung war festgelegt, dass das betriebliche Ruhegeld im Anschluss an die 55er-Regelung sich nach den Richtlinien der Beklagten für die Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung regele. 5
- Diese Richtlinien (Blatt 17 ff. d. A.) enthielten in § 6 unter der Überschrift "Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit" in Absatz 2 folgende Bestimmung: 6
- "Das Ruhegeld wird um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Mitarbeiter aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Renten, Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen; von der Anrechnung ausgenommen sind lediglich solche Teile dieser Leistungen, die ausschließlich auf eigenen Beitragsleistungen des Mitarbeiters – ohne Arbeitgeberbeteiligung – beruhen." 7
- In § 7 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien hieß es unter der Überschrift "Minderung der gesetzlichen Renten": 8
- "Eine Kürzung der Sozialversicherungsrente des Mitarbeiters um Abschläge, die aufgrund vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand wegen der längeren Bezugsdauer der gesetzlichen Rente erfolgen, wird durch das Unternehmen nicht ausgeglichen und geht daher voll zu Lasten des Mitarbeiters." 9
- Auf der Basis dieser Regelungen schied der Kläger durch Vereinbarung vom 23.02.2000 (Blatt 7 ff. d. A.) im 55. Lebensjahr aus dem Arbeitsverhältnis aus. 10
- Seit dem 01.05.2005 erhält der Kläger die gesetzliche Altersrente aufgrund vorangegangener Arbeitslosigkeit (Bescheid der BfA vom 03.03.2005 in Höhe von insgesamt 1.218,88 € (Blatt 33 d. A.)). 11
- Dabei ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Rentenanspruch des Klägers bei Renteneintritt erst mit dem 65. Lebensjahr bei ansonsten unveränderten Bedingungen 1.486,44 € betragen hätte und aufgrund der gesetzlichen Rentenanspruchnahme ab dem 60. Lebensjahr um 18 % auf 1.218,88 € gekürzt worden ist. 12

Die Beklagte legt die Ruhegeldrichtlinien so aus, dass 50 % der Sozialversicherungsrente, die bei Renteneintritt zum 65. Lebensjahr erzielt worden wäre, also 50 % von 1.486,44 € auf das betriebliche Ruhegeld anzurechnen sei. Hingegen vertritt der Kläger die Auffassung, dass nur 50 % der tatsächlich gezahlten Sozialversicherungsrente angerechnet werden könnten. Das Arbeitsgericht hat die entsprechende Klage des Klägers abgewiesen und zur Begründung darauf abgestellt, dass die Interpretation des Klägers zu einer Bevorzugung gegenüber jenen Arbeitnehmern führe, die nicht in den vorgezogenen Ruhestand getreten seien, denn diese bekämen trotz kürzerer Bezugsdauer der Betriebsrente denselben Betrag wie der Kläger.

Hiergegen hat der Kläger form- und fristgerecht Berufung einlegen und begründen lassen. 14

Der Kläger bringt vor, § 7 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien sei auf den vorliegenden Fall gar nicht anwendbar. Denn es gehe nicht um eine Kürzung der Sozialversicherungsrente aufgrund vorzeitiger Inanspruchnahme. Anwendbar sei hingegen allein § 6 der Ruhegeldrichtlinien. In § 6 Absatz 2 sei die Anrechnung einer hypothetischen Rente gar nicht vorgesehen. Aus § 6 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien könne nur abgeleitet werden, dass die tatsächlich gezahlte Sozialversicherungsrente zu 50 % angerechnet werden müsse. 15

Der Kläger beantragt, 16

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln vom 13.12.2007 – 6 Ca 3403/07 17 festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Anrechnung von Sozialversicherungsrenten zur Ermittlung der dem Kläger ab dem 01.05.2005 zu gewährenden Betriebsrentenleistung auf maximal 50 % der ihm tatsächlich gewährten Sozialversicherungsrente zu beschränken.

Die Beklagte beantragt, 18

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen. 19

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und bringt vor, der Wortlaut des § 7 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien sei eindeutig. Er führe in allen Fällen dazu, dass die Sozialversicherungsrente zu berücksichtigen sei, die bei Fortsetzung der Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze (65. Lebensjahr) gezahlt werden würde. Dies ergebe sich auch aus Sinn und Zweck des § 7 Absatz 2 der Ruhegeldordnung. Die Minderung der Sozialversicherungsrente, die durch vorzeitige Inanspruchnahme entstehe, habe der Arbeitnehmer jeweils selbst zu tragen. Darüber hinaus decke die gezahlte Abfindung aufgrund der Regelung in der Betriebsvereinbarung auch Einbußen bei der gesetzlichen Rentenversicherung ab. Insgesamt würde die Interpretation des Klägers dazu führen, dass seine Betriebsrente über derjenigen liegen würde, die ein Arbeitnehmer erzielen könnte, der bis zum 65. Lebensjahr gearbeitet hätte. 20

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 21

Entscheidungsgründe: 22

Die Berufung, an deren Zulässigkeit keine Zweifel bestehen, ist begründet. Nach §§ 6 und 7 der Ruhegeldrichtlinien kann auf das betriebliche Ruhegeld nur eine Anrechnung von 50 % der tatsächlich gezahlten Sozialversicherungsrente erfolgen. 23

24

I. Die Feststellungsklage des Klägers ist zulässig. Sie dient gemäß § 256 Absatz 1 ZPO der Feststellung des konkreten Rechtsverhältnisses der Parteien, bezogen auf den Umfang der betrieblichen Rentenleistung in Abhängigkeit vom Umfang der Anrechnung der gesetzlichen Sozialversicherungsrente. Das erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben, da der Kläger aufgrund seines Renteneintritts ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Umfangs der Altersruhegeldzahlungen durch die Beklagte hat.

Der Vorrang der Leistungsklage greift im Fall von Ruhegeldklagen nicht ein, wenn zu erwarten ist, dass die Beklagtenseite dem Feststellungsurteil nachkommen wird und die Feststellungsklage durch die Klärung der Faktoren des Ruhegeldanspruchs eine endgültige Klärung herbeiführt. Dabei muss sich eine Feststellungsklage nicht notwendigerweise auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann auch einzelne Beziehungen oder Folgen, insbesondere die anteilige Anrechnung von Sozialversicherungsrenten betreffen (siehe BAG Urteil vom 18.11.1968 – 3 AZR 255/67 -, NJW 1969, Seite 680 ff.).

Die Feststellungsklage ist daher zulässig. 26

II. Die Feststellungsklage des Klägers ist auch begründet. Denn nach § 6 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien, die als Betriebsvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden und im Übrigen auch durch die Bezugnahme in der Vereinbarung der Parteien vom 23.02.2000 gelten, können nur 50 % der tatsächlich gezahlten Sozialversicherungsrente auf das betriebliche Altersruhegeld angerechnet werden. 27

1. Die Anrechnungsvorschrift des § 6 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinie erfasst nur die tatsächlich gezahlte Sozialversicherungsrente. 28

a. Nach dem Wortlaut der Bestimmung ist die Hälfte der tatsächlich gezahlten Sozialversicherungsrente anrechenbar. Der Wortlaut nimmt Bezug auf diejenigen Rentenbeträge, die dem Mitarbeiter aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Renten, Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen. Von der Anrechnung von fiktiven Sozialversicherungsrenten, die erst bei späterem Rentenbezug fällig würden, ist in der Bestimmung des § 6 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien nicht die Rede. 29

Der Wortlaut des § 7 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien steht dem nicht entgegen. Bereits nach den Überschriften der beiden Bestimmungen betreffen diese unterschiedliche Regelungskreise. § 6 betrifft die "Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit". Hingegen geht es in § 7 um die Folgen der "Minderung der gesetzlichen Renten". Auch aus dem Wortlaut des § 7 Absatz 2 der Ruhegeldrichtlinien ergibt sich nicht, dass eine fiktive Sozialversicherungsrente angerechnet werden müsste. Jene Bestimmung legt nach ihrem Wortlaut nur fest, dass die Kürzung einer Sozialversicherungsrente nicht ausgeglichen wird. 30

Anrechnung einerseits und Ausgleich für Kürzung andererseits betreffen aber verschiedene Problemkreise, so dass aus dem Wortlaut kein Argument dafür hergeleitet werden kann, dass bei der Kürzung eine ungekürzte fiktive Rente aus der Sozialversicherung zugrunde gelegt werden müsste. 31

b. Sinn und Zweck der Regelungen in §§ 6 und 7 der Ruhegeldrichtlinien führen ebenfalls nicht zu der Annahme, dass bei der Kürzung eine fiktive Rente zugrunde gelegt werden könnte. 32

Nicht durchschlagend ist dabei das Argument, dass bei Zugrundelegung der Auffassung des Klägers eine Bevorzugung gegenüber jenen Arbeitnehmern eintreten würde, die nicht in den 33

vorzeitigen Ruhestand getreten sind, weil diese trotz kürzerer Bezugsdauer der Betriebsrente den selben Betrag wie der Kläger bekämen. Denn durch den vorzeitigen Ruhestand hat der Kläger Nachteile auch dadurch, dass diejenige Hälfte der Sozialversicherungsrente, die nicht auf die Gesamtversorgung angerechnet wird, geringer ausfällt, als sie bei Eintritt in den Ruhestand erst mit dem 65. Lebensjahr ausfallen würde. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass durch den vorzeitigen Ruhestandseintritt für den Kläger zusätzliche Nachteile eintreten. Zum einen kann die Zeit zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr nicht mehr zu rentenrechtlichen Zeiten gemäß § 54 SGB VI und damit auch nicht mehr zu Entgeltpunkten gemäß § 63 SGB VI führen. Zum anderen muss der Kläger gemäß Ziffer 8 c der Betriebsvereinbarung über die vorzeitige Auflösung von Arbeitsverhältnisses (55er-Regelung) eine ratierte Kürzung seines Betriebsrentenanspruchs in entsprechender Anwendung des § 2 BetrAVG hinnehmen. Bei allem ist zu berücksichtigen, dass es im Interesse der Beklagten lag, dass die betreffenden Arbeitnehmer frühestmöglich die gesetzliche Altersrente beantragten. Dies ergibt sich bereits aus Ziffer 7 der mit dem Kläger geschlossenen Vereinbarung, in der es heißt, der Kläger sei verpflichtet, rechtzeitig einen Antrag auf Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu frühestmöglicher Inanspruchnahme zu stellen. Dies ergibt sich aber auch aus Ziffer 6 der Betriebsvereinbarung, in dem die Verpflichtung für die ehemaligen Mitarbeiter ausgesprochen ist, zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Antrag auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu stellen.

c. Vor diesem Hintergrund ergibt die Regelung der §§ 6 und 7 der Ruhegeldrichtlinien eine differenzierte Antwort auf die Frage, wer welche Nachteile aus der vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung zu tragen hat. § 6 regelt die Behandlung des anrechenbaren Teils der Sozialversicherungsrente, während § 7 Absatz 2 den nicht anrechenbaren Teil der Sozialversicherungsrente betrifft. § 6 Absatz 2 bezieht sich bei der Anrechnung auf die tatsächliche gezahlte Rente und bürdet damit dem Arbeitgeber die Last auf, die dadurch entsteht, dass der anrechenbare Teil der gesetzlichen Sozialversicherungsrente infolge des vorzeitigen Rentenbezuges geringer ausfällt, als bei einem Abwarten bis zum 65. Lebensjahr. Demgegenüber legt § 7 Absatz 2 fest, dass alle anderen Nachteile aus dem vorzeitigen Bezug der Sozialversicherungsrente nicht ausgeglichen werden, insbesondere also nicht der geringer ausfallende nicht anrechenbare Teil der Sozialversicherungsrente. Auch die weiteren Nachteile, die aus dem vorzeitigen Renteneintritt entstehen, insbesondere die entfallende Möglichkeit, zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr noch rentenrechtliche Zeiten mit entsprechenden Entgeltpunkten zu erwerben, werden nicht ausgeglichen. Dem entspricht es auch, dass die Betriebsparteien in Ziffer 7 der Betriebsvereinbarung zur vorzeitigen Auflösung von Arbeitsverhältnissen festgelegt haben, dass die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung, die durch die Anhebung der Altersgrenze entstehen, gemäß § 7 Abs. 2 der Ruhegeldrichtlinien nicht ausgeglichen werden.

Dieses Ergebnis wird schließlich unterstrichen durch die Regelung in § 6 Abs. 2 zweiter Halbsatz der Ruhegeldrichtlinien, wonach von der Anrechnung ausgenommen sind solche Teile von Leistungen, die ausschließlich auf eigenen Beitragsleistungen des Mitarbeiters beruhen. Damit ist erkennbar, dass es den Parteien darauf ankam, nur solche Leistungen zu 50 % anzurechnen, die der Arbeitgeber auch zu 50 % durch Beiträge finanziert hat. Die Auslegung der Beklagten würde aber dazu führen, dass die Beklagte höhere Rentenleistungen der Rentenversicherung anrechnen könnte, als sie durch eigene Arbeitgeberbeiträge verdient hat. Denn durch Arbeitgeberbeiträge und die entsprechenden komplementären Arbeitnehmerbeiträge ist im vorliegenden Fall nur eine Sozialversicherungsrente von 1.218,88 € verdient worden. Für die Zeit ab dem 60. Lebensjahr des Klägers hat die Beklagte gegen keine Rentenversicherungsbeiträge an die gesetzliche

34

35

Rentenversicherung mehr gezahlt. Die Differenz zwischen 1.486,44 € und 1.218,88 € kann die Beklagte nicht zu 50 % in Anrechnung bringen, weil sie für diese Rentendifferenz keinerlei Arbeitgeberbeitragsleistungen erbracht hat und erbringen konnte.

2. Bestätigt wird dieses Ergebnis schließlich durch den Grundsatz im Betriebsrentenrecht, der in § 2 Absatz 5 BetrVG festgelegt ist. Danach bleiben bei der Berechnung von Teilansprüchen nach § 2 Absatz 1 Veränderungen der Versorgungsregelung der Bemessungsgrundlage für die Leistung der betrieblichen Altersversorgung, soweit sie nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, außer Betracht; dies gilt auch für die Bemessungsgrundlagen anderer Versorgungsbezüge, die bei der Berechnung der Leistung der betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen sind. 36

Spätere Änderungen, gleichgültig ob zu Gunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers bleiben unberücksichtigt (siehe BAG Urteil vom 27.03.2007 – 3 AZR 60/06 -, NZA 2008, Seite 133; BAG Urteil vom 13.12.2005 – 3 AZR 478/04 -, AP Nr. 49 zu § 2 BetrAVG). Eine Abbedingung zu Lasten des Arbeitnehmers ist nur durch Tarifvertrag gemäß § 17 Absatz 3 BetrAVG möglich. 37

Dieser gesetzliche Grundgedanke, wonach grundsätzlich bei der Berechnung der Betriebsrenten die Verhältnisse zur Zeit des Ausscheidens, und nicht – zu Lasten des Arbeitnehmers – spätere fiktive Verhältnisse maßgebend sein sollen, kann bei Auslegung der hier vorliegenden Regelung nicht unberücksichtigt bleiben. Soweit die unmittelbare Geltung dieser Vorschrift im vorliegenden Fall nicht angenommen werden kann, folgt aus dieser gesetzgeberischen Grundentscheidung jedenfalls, dass eine Regelung, die hiervon abweichend die Anrechnung einer fiktiven Rente, die zu einem späteren Zeitpunkt gezahlt werden würde, vorsehen will, dies eindeutig und unmissverständlich tun müsste. Hieran mangelt es in jedem Fall bei der Regelung in den Ruhegeldrichtlinien. 38

III. Aus den dargelegten Gründen hatte die Berufung des Klägers Erfolg. 39

Die Kammer hat aufgrund der Vielzahl der Betroffenen die rechtsgrundsätzliche Bedeutung der Sache angenommen und deshalb die Revision zugelassen. 40

Rechtsmittelbelehrung 41

Gegen dieses Urteil kann von 42

REVISION 43

eingelegt werden. 44

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 45

Bundesarbeitsgericht 46

Hugo-Preuß-Platz 1 47

99084 Erfurt 48

Fax: 0361 2636 2000 49

eingelegt werden. 50

51

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 52

1. Rechtsanwälte, 53
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 54

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 55

- **eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 56

Dr. Griesse Becker Ewerling 57