

LAG Niedersachsen

11.11.2008

3 Sa 620/06 B

3 Sa 1034/06 B

Voraussetzungen für eine Invalidenrente, Berechnung

Sofern ältere Versorgungsordnungen die bisherigen gesetzlichen Begriffe der Erwerbs- und Berufsfähigkeit verwenden, sind diese im Sinne der Sozialversicherungsgesetze vor Inkrafttreten des AVmG ab dem 01.01.2001 auszulegen. Soweit allerdings neuere Versorgungsordnungen nach wie vor die alten Begriffe verwenden, spricht wegen des typischerweise gewollten Gleichklangs von gesetzlichen und betrieblichen Leistungsvoraussetzungen viel dafür, den Begriff "Erwerbsfähigkeit" im Sinne von voller Erwerbsminderung und den Begriff "Berufsunfähigkeit" im Sinne von teilweiser Erwerbsminderung auszulegen. Das Gleiche gilt auch dann, wenn eine Versorgungsordnung nicht nach Inkrafttreten des AVmG fortgeführt oder neu geregelt wurde, sich aus dem bisherigen Regelungen aber ergibt, dass ein Gleichklang von gesetzlichen und betrieblichen Leistungsvoraussetzungen für die Rentengewährung gewollt ist.

§ 2 BetrAVG

"Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung der Wahrendorffschen Krankenanstalten"

8 Ca 335/05 B ArbG Hannover

In dem Rechtsstreit ...

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 11. November 2008 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Vogelsang, den ehrenamtlichen Richter Herrn Schwarz, den ehrenamtlichen Richter Herrn Schütte für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 11.01.2006 - 8 Ca 335/05 B - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt,

...

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 10 % und die Beklagte zu 90 %.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger Zahlung einer Invalidenrente.

Der am 26.04.1959 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.10.1979 als Krankenpfleger beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten gelten "Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung der W. Krankenanstalten", die u. a. folgende Regelungen enthalten:

"§ 2 Art der Versorgungsleistungen

Es werden folgende Versorgungsleistungen gewährt:

...

3. Eine Invalidenrente an erwerbsunfähig gewordene Betriebsangehörige nach Erfüllung der Wartezeit. Sie wird gewährt, wenn im Dienste der Krankenanstalten unter Anerkennung durch die Sozialversicherung eine voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit eintritt, für die Dauer der Berufsunfähigkeit. Der Nachweis der Berufsunfähigkeit hat durch Vorlage des Rentenbescheides der Sozialversicherung zu erfolgen. Bei nicht sozialversicherungspflichtigen Betriebsangehörigen tritt an die Stelle des Rentenbescheides ein amtsärztliches Zeugnis.

Berufsunfähigkeit liegt nicht vor, wenn und solange der Betriebsangehörige ohne Rücksicht auf eine von der Sozialversicherung anerkannte Berufsunfähigkeit noch im Betrieb beschäftigt wird und Lohn oder Gehalt bezieht. ...

§ 7 Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden

1. Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, so bleibt die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen nach den folgenden Bestimmungen aufrechterhalten, sofern der Betriebsangehörige zu diesem Zeitpunkt das 35. Lebensjahr vollendet hat und

a) entweder diese Versorgungszusage seit der ersten Erteilung mindestens 10 Jahre bestanden hat oder

b) der Betriebsangehörige mindestens in den letzten 12 Jahren ununterbrochen den Krankenanstalten angehört und diese Zusage mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Unter diesen Voraussetzungen hat der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Ausscheiden aus den Krankenanstalten Anspruch auf diejenigen Leistungen, die er gemäß den in den §§ 2 bis 5 genannten Richtlinien erhalten hätte, wenn er bis zum Eintritt des Versorgungsfalles in den Krankenanstalten geblieben wäre; diese Leistung wird gekürzt und nur in der Höhe gewährt, dem dem Verhältnis der Dauer der effektiven Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 65. Lebensjahr entspricht. Höchstens wird jedoch im Falle der Invalidität oder des Todes vor Erreichen der Altersgrenze diejenige Leistung gewährt, die sich ergeben hätte, wenn bereits im Zeitpunkt des Ausscheidens aus den Krankenanstalten der Versorgungsfall eingetreten wäre und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt gewesen wären. ..."

Wegen des weiteren Inhalts der Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung wird auf die im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Hannover vom 11. Januar 2006 überreichte Kopie (Blatt 37 bis 45 d. A.) verwiesen.

Mit Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 05.12.2003 wurde dem Kläger beginnend mit dem 01.11.2003 eine bis zum 31.10.2005 befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt. Mit Bescheid vom 12.09.2005 wurde die Rente bis zum Monat Oktober 2007 verlängert. Zwischenzeitlich (nach Erlass der erstinstanzlichen Entscheidung) hob die Deutsche Rentenversicherung den Bescheid vom 12.09.2005 durch neuerlichen Bescheid vom 22.11.2006 auf und sprach dem Kläger eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung seit dem 01.01.2005 zu.

Mit dem "Pensionsbescheid" vom 09.02.2004 bewilligte die Beklagte dem Kläger eine monatliche Betriebspension in Höhe von 404,10 € befristet bis zum 31.10.2005. Mit Schreiben vom

14.06.2005 erklärte die Beklagte, diese Zusage sei irrtümlich erfolgt, und sie müsse die Zahlung ab sofort einstellen, da gemäß der Satzung eine Betriebsrente nur bei dauernder Erwerbsminderung zu zahlen sei.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aus § 2 Ziff. 3 der Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung folge, dass er jedenfalls für die Dauer der Berufsunfähigkeit einen Anspruch auf Zahlung der betrieblichen Altersversorgung habe. Darüber hinaus liege bei ihm auch eine dauernde Erwerbsunfähigkeit vor. Er leide an einer chronischen Grunderkrankung, nämlich Morbus Bechterew und darüber hinaus an den Spätfolgen eines Polytraumas. Insoweit verweist der Kläger auf die von ihm mit Schriftsatz vom 03.11.2005 überreichten ärztliche Atteste von Frau Dr. Hanna Siefert und Frau Dr. Voges-Sieger (Blatt 29/30 d. A.) sowie auf einen Bescheid der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 20.07.2005, mit dem bestätigt wird, dass er auf Grund der vorliegenden medizinischen Unterlagen kein Leistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mehr habe und damit eine volle Erwerbsminderung vorlege. Für eine dauernde volle Erwerbsminderung spreche auch die Tatsache, dass (unstreitig) ein von ihm gestellter Antrag auf eine Kur von der BfA abgelehnt worden sei, da nach Art und Schwere seiner Gesundheitsstörungen nicht zu erwarten sei, dass durch die beantragte medizinische Rehabilitation eine nachhaltige Besserung des Gesundheitszustandes erreicht werden könne.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, zunächst bis zum 31.10.2007 monatlich eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von 404,10 € brutto an den Kläger zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.616,40 € brutto nebst 5 % Zinsen aus 404,10 € brutto seit 30.06.2005, aus 404,10 € brutto seit 31.07.2005, aus 404,10 € brutto seit 31.08.2005 sowie aus 404,10 € brutto seit dem 30.09.2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Voraussetzungen gemäß § 2 Nr. 3 der Versorgungssatzung seien nicht erfüllt. Im Falle des Klägers könne keine voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit festgestellt werden, weil dem Kläger immer nur befristete Renten gewährt worden seien.

Durch Urteil vom 11.01.2006 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und dem Kläger die Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Wegen der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (Blatt 50 bis 53 d. A.) verwiesen. Das Urteil ist dem Kläger am 21.03.2006 zugestellt worden. Er hat hiergegen am 18.04.2006 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 22.06.2006 am 22.06.2006 begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, eine Auslegung der Bestimmungen in § 2 Nr. 3 der Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung ergebe, dass auch im Falle einer befristeten Berufs-/Erwerbsunfähigkeit bzw. Erwerbsminderung eine "voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit" angenommen werden könne. Dass eine Rentengewährung (zunächst) nur auf Zeit erfolgt sei, ergebe sich aus den zwischenzeitlich erfolgten Änderungen im SGB VI zum 01.01.2001.

Die Beklagte könne auch nicht mit Erfolg geltend machen, die Rente sei ratierlich zu kürzen. Die Beklagte selbst habe nämlich offensichtlich bisher stets an solche Beschäftigte, die vorzeitig wegen einer Erwerbsunfähigkeit oder einer vollen Erwerbsminderung ausgeschieden seien, die volle Betriebsrente gezahlt, ohne eine ratierliche Kürzung vorzunehmen. Jedenfalls bestehe insoweit eine betriebliche Übung.

Zudem habe die Beklagte seine Rente auch falsch berechnet. Als rentenfähige Bezüge seien die Durchschnittsbruttobezüge anzusehen, jedoch ohne Sonderzulagen. Sonderzulagen seien jedoch nicht Weihnachtsgeld bzw. Zuwendungszahlungen und Urlaubsgeld. Es ergebe sich damit eine - ungekürzte - Betriebsrente in Höhe von 474,59 €. Wegen der Berechnung dieses Betrages wird auf die Ausführungen im Schriftsatz des Klägers vom 28.11.2007 (Blatt 189 bis 192 d. A.) verwiesen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und

...

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, abgesehen davon, dass eine voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit beim Kläger nicht festgestellt werden könne, fehle es auch an einer weiteren Voraussetzung gemäß § 2 Ziff. 3 der Satzung, nämlich der Erbringung des Nachweises der Berufsunfähigkeit durch Vorlage des Rentenbescheides der Sozialversicherungsträger.

Die Höhe der vom Kläger begehrten Betriebsrente werde bestritten. Bei einer Berechnung des fiktiven Rentenbeginns mit dem 01.11.2005 ergebe sich ein Betrag in Höhe von 235,39 € pro Monat. Wegen der Einzelheiten der Berechnung wird insoweit auf die mit Schriftsatz vom 22.02.2007 vorgelegte Rentenberechnung (Blatt 153/154 d. A.) Bezug genommen.

Im Hinblick auf die rätierliche Kürzung könne der Kläger sich auch nicht mit Erfolg auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen. Die Beklagte behauptet insoweit, Betriebsrentenzahlungen erfolgten bei ihr nur nach den geltenden Regelungen der Versorgungsordnung und den gesetzlichen Bestimmungen. Zu keinem Zeitpunkt habe sie sich verpflichtet oder verpflichten wollen, Renten bei Vorliegen von Kürzungsgründen ungekürzt zu zahlen. Soweit dies geschehen sei, handele es sich um ein Versehen. Sie habe daraufhin eine Überprüfung aller 300 Rentenbezieher angeordnet.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist statthaft, sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und damit insgesamt zulässig (§§ 66, 64 ArbGG, 519, 520 ZPO).

Die Berufung ist auch ganz überwiegend begründet.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist das für den Feststellungsantrag gemäß § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auch insoweit gegeben, als sich das Begehren des Klägers auf inzwischen vergangene Zeiträume bezieht. Die Möglichkeit einer Klage auf künftige Leistungen nach § 258 ZPO beseitigt das Feststellungsinteresse nicht. Dem Kläger steht insoweit vielmehr ein Wahlrecht zu, ob er seinen Antrag auf Zahlung umstellt (BAG, Urteil vom 29.07.2003 - 3 AZR 630/02 - AP 45 zu § 1 BetrAVG Ablösung).

Die Klage ist auch ganz überwiegend begründet. Die Beklagte ist auf Grund ihrer "Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung der W. Krankenanstalten KG" verpflichtet, an den Kläger ab Juni 2005 eine monatliche Betriebsrente jedenfalls in Höhe von 429,65 € zu zahlen.

Dem Grunde nach ergibt sich der Anspruch aus § 2 Ziffer 3. der genannten Bestimmungen. Danach setzt ein Anspruch auf Gewährung einer Invalidenrente eine "voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit" voraus. Angeknüpft wird damit an die im Zeitpunkt des Erlasses der genannten

Bestimmungen geltende sozialversicherungsrechtliche Regelung nach § 43 SGB VI a.F.. Zwischenzeitlich ist allerdings das Recht der Berufs- und Erwerbsminderung durch das Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geändert worden. Danach gibt es nur noch Renten wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung. Die für die Beklagte geltenden Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung, die zuletzt 1978 geändert wurden, sind in der Folgezeit (nach Schließung der Versorgung) nicht mehr an die neuen sozialrechtlichen Bestimmungen angepasst worden. Sofern Versorgungsordnungen nach wie vor die bisherigen gesetzlichen Begriffe verwenden, muss nach den Umständen des Einzelfalls bestimmt werden, was mit den Begriffen Erwerbs- und Berufsfähigkeit gemeint ist. Im allgemeinen wird man die Begriffe Erwerbs- und Berufsfähigkeit im Sinne der Sozialversicherungsgesetze vor Inkrafttreten des AVmG ab dem 01.01.2001 auslegen. Soweit allerdings neuere Versorgungsordnungen nach wie vor die alten Begriffe verwenden, spricht wegen des typischerweise gewollten Gleichklangs von gesetzlichen und betrieblichen Leistungsvoraussetzungen viel dafür, den Begriff "Erwerbsunfähigkeit" im Sinne von voller Erwerbsminderung und den Begriff "Berufsunfähigkeit" im Sinne von teilweiser Erwerbsminderung auszulegen (Höfer ART Rn. 866 f.). Das Gleiche muss aber auch dann gelten, wenn eine Versorgungsordnung nicht nach Inkrafttreten des AVmG fortgeführt oder neu geregelt wurde, sich aus den bisherigen Regelungen aber ergibt, dass ein Gleichklang von gesetzlichen und betrieblichen Leistungsvoraussetzungen für die Rentengewährung gewollt ist. Hiervon ist im vorliegenden Fall auszugehen. Dies ergibt sich aus der Änderungshistorie der für die Beklagte geltenden Rentenbestimmungen. In ihrer ursprünglichen Fassung aus dem Jahre 1953 verwendeten die damals geltenden Bestimmungen nämlich den Begriff der "Invalidität". Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit sollte durch Vorlage eines Invaliditätsbescheides erfolgen. Damit stellte die Regelung auf die nach § 1254 RVO für die gesetzliche Rente geltenden Voraussetzungen ab. Nach Einführung der Begriffe "Berufsunfähigkeit" und "Erwerbsunfähigkeit" ab dem 01.01.1957 wurden in die für die Beklagte geltenden Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung ebenfalls die entsprechenden Begriffe der Erwerbsunfähigkeit und der Berufsunfähigkeit aufgenommen. Eine spätere Anpassung an das ab dem 01.01.2001 geltende Recht ist offenbar nur deshalb nicht mehr vollkommen, weil die Beklagte die Versorgung zwischenzeitlich geschlossen hat. Danach ist für das Entstehen eines Anspruchs auf Zahlung einer Invalidenrente nach § 2 Ziff. 3. der geltenden Regelungen der Eintritt einer teilweisen Erwerbsminderung als ausreichend anzusehen. Jedenfalls ausreichend ist jedoch die Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung, die allerdings nach dem jetzt geltenden Recht gemäß § 102 Abs. 2 SGB VI im Zweifel nur befristet geleistet wird. In diesen Fällen ist auch von einer "voraussichtlich dauernden Berufsunfähigkeit" i. S. von § 2 Ziff. 3. der für die Beklagte geltenden Bestimmungen auszugehen. Entscheidend ist allein, dass voraussichtlich nicht mit einer Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit zu rechnen ist. Eine unbedingte endgültige Berufsunfähigkeit setzen die genannten Bestimmungen dagegen nicht voraus. Dies ergibt sich zum einen aus der Verwendung des Begriffs "voraussichtlich" sowie aus der Formulierung "für die Dauer der Berufsunfähigkeit". Hieraus wird deutlich, dass bei Abfassung der Bestimmungen auch die Möglichkeit berücksichtigt worden ist, dass die Berufsunfähigkeit nach einem bestimmten Zeitpunkt wieder entfallen könnte. In diesem Fall sollte auch der Anspruch auf Zahlung der Invalidenrente erlöschen. Auf keinen Fall kann der Begriff "voraussichtlich dauernde Berufsunfähigkeit" nach dem neuen Recht als unbefristete volle Erwerbsminderung angesehen werden. Voraussetzung ist vielmehr lediglich, dass voraussichtlich eine Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit nicht zu erwarten ist.

Diese Voraussetzungen sind im Falle des Klägers erfüllt.

Der Kläger bezieht nämlich zwischenzeitlich eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Diese war dem Kläger zum Zeitpunkt seines Ausscheidens zwar noch nicht bewilligt worden. Aus dem zwischenzeitlichen Bescheid ergibt sich aber, dass rückblickend auf den Zeitpunkt des im vorliegenden Verfahren geltend gemachten Rentenbezugs nicht mit einer Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit zu rechnen war.

Maßgebend für die Berechnung der Invalidenrente des Klägers sind gemäß § 4 der Bestimmungen für die betriebliche Altersversorgung der W. Krankenanstalten KG die rentenfähigen Bezüge. Als rentenfähige Bezüge gelten dabei die Durchschnittsbruttobezüge - jedoch ohne Sonderzulagen -

aus den letzten drei Jahren vor Eintritt des Versorgungsfalls. Durchschnittsbruttobezüge sind dabei ausgehend von dem Wortlaut der Bestimmungen die tatsächlich bezogenen Bruttobezüge des Arbeitnehmers. Anhaltspunkte dafür, dass auch auf eine andere Bemessungsgrundlage, etwa das regelmäßige Tarifentgelt, abzustellen sein könnte, bestehen nach dem Wortlaut dagegen nicht. In diesem Fall hätte es nahegelegen, anstatt der Formulierung "Durchschnittsbruttobezüge" die Formulierung "durchschnittliches Tarifentgelt" zu verwenden. Nicht zu berücksichtigen sind dabei jedoch in den Versorgungsbestimmungen sogenannte "Sonderzulagen". Was die Bestimmungen unter diesem Begriff verstehen, wird nicht erläutert. Die Formulierung legt jedoch nahe, dass allein die Qualifizierung eines Vergütungsbestandteils als "Zulage" noch nicht zu einem Ausschluss bei der Berechnung führt. Vielmehr muss es sich auf Grund des Wortteils "Sonder" um eine Zulage handeln, die in besonderen Fällen, also nicht generell geleistet werden. Damit bleiben neben der gezahlten Grundvergütung, dem Verheiratenzuschlag sowie dem Ortszuschlag die "allgemeine Zulage", die "Psychiatrie-Zulage" sowie die "Schichtzulage", wie sie in den jeweiligen Abrechnungen des Klägers aufgeführt sind, berücksichtigungsfähig. Insoweit handelt es sich nämlich um Zulagen, die generell und nicht nur etwa an einzelne Arbeitnehmer gezahlt werden. Auch die in den Abrechnungen aufgeführten Zuschläge sind nicht herauszurechnen. Zum einen handelt es sich hierbei ebenfalls um generell und regelmäßig erbrachte Leistungen, die nicht etwa nur auf Grund besonderer Umstände an einzelne Arbeitnehmer geleistet wurden. Zum anderen werden derartige Zuschläge auch typischerweise im allgemeinen Sprachgebrauch nicht etwa als "Zulage" bezeichnet. Erst recht nicht unberücksichtigt bleiben dürfen das an den Kläger in dem Referenzzeitraum gewährte 13. Monatsentgelt sowie das Urlaubsgeld. Derartige Zahlungen werden im allgemeinen Sprachgebrauch niemals als Zulagen bezeichnet. Vielmehr finden sich insoweit lediglich solche Bezeichnungen wie "Gratifikation", "Sonderzuwendung" oder "zusätzliches Monatsentgelt", während als Zulagen im allgemeinen solche Leistungen bezeichnet werden, die auf Grund besonderer Umstände jeweils monatlich zu gewähren sind, sofern die entsprechenden Leistungsvoraussetzungen (häufig besondere Erschwernisse bei der Arbeit) vorliegen. Jedenfalls sind die von der Beklagten verfassten Versorgungsbestimmungen insoweit nicht hinreichend klar, um bestimmte Bestandteile des Entgelts bei der Berechnung der Durchschnittsbezüge herauszunehmen. Die Beklagte hat auch nicht etwa geltend gemacht, die Bezeichnung als "Sonderzulage" korrespondiere mit bestimmten - bei der Formulierung der Altersversorgungsbestimmungen geltenden - zu Grunde zu legenden tariflichen Regelungen über bestimmte Entgeltbestandteile.

Damit sind für die Ermittlung der Durchschnittsbruttobezüge die Gesamtbezüge in dem nach Auffassung beider Parteien maßgeblichen Referenzzeitraum von 2001 bis 2003 zu Grunde zu legen. Insoweit ergibt sich für den Kläger auf Grund der vorgelegten Entgeltabrechnungen ein Gesamtbetrag von (620/06: 93.822,31 € (2001 73.663,60 DM, entsprechend 37.663,60 €, 2002 38.299,14 €, 2003 17.859,57 €). Dieser Betrag ist durch die Anzahl derjenigen Monate zu teilen, in denen für den Kläger tatsächlich Vergütungsansprüche bestanden. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Summe nicht etwa durch die Anzahl von 36 Monaten zu dividieren. Die Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung gehen erkennbar davon aus, dass die Mitarbeiter einen bestimmten Prozentsatz der zuletzt durchschnittlich erzielten Vergütung erhalten sollten. Würde man den ermittelten Gesamtvergütungsbetrag auch bei Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung gleichwohl durch die Summe der gesamten Monate während des Referenzzeitraums (36 Monate) dividieren, würden sich längere Arbeitsunfähigkeitszeiten eines Arbeitnehmers kurz vor seinem Ausscheiden in erheblicher Weise mindernd auf seinen Betriebsrentenanspruch auswirken. Ein Arbeitnehmer, der z. B. im Referenzzeitraum 18 Monate arbeitsunfähig erkrankt war, ohne einen Vergütungsanspruch zu haben, würde in diesem Fall eine Kürzung der Betriebsrente in Höhe von 50 % hinnehmen müssen, auch wenn er während der übrigen Beschäftigungszeit durchgehend gearbeitet und die volle Betriebstreue bis zum 65. Lebensjahr erbracht hat. Das Abstellen auf die Durchschnittsbruttobezüge dient erkennbar dem Zweck, einen bestimmten Lebensstandard des Mitarbeiters - in Abhängigkeit von der Zeit seiner Betriebstreue - aufrechtzuerhalten. Dem würde eine Berechnung, wie von der Beklagten vorgenommen, widersprechen. Damit sind die Zeiträume herauszurechnen, in denen der Kläger während des Referenzzeitraums keine Entgeltleistungen bezog.

In Abzug zu bringen sind insoweit die Zeiträume vom 24. bis 29.06.2002 (6 Tage, entsprechend 0,2 Monaten) sowie der Zeitraum vom 10.06. bis 31.12.2003 (6,7 Monate). Damit ergeben sich für das Jahr 2001 12 Monate mit Entgeltzahlungen, für das Jahr 2002 11,8 und für das Jahr 2003 5,3 Monate, insgesamt also 29,1 Monate. Ausgehend von einem Gesamtbruttoentgelt für den Referenzzeitraum von 93.822,31 € ergibt sich mithin ein durchschnittliches monatliches Entgelt in Höhe von 3.224,13 €.

Die an den Kläger zu zahlende Rente ist entgegen der Ansicht des Klägers allerdings nicht in der Weise zu berechnen, dass sie allein entsprechend der tatsächlich zurückgelegten Betriebszugehörigkeit aufsteigend zu berechnen ist. Es ist also nicht lediglich der sich ergebende monatliche Durchschnittsbetrag mit der sich für den Kläger auf Grund seiner Betriebszugehörigkeit ergebenden Quote von 14,5 % zu multiplizieren. Denn eine Versorgungsordnung, die eine aufsteigende Berechnung der vollen Ansprüche vorsieht, ordnet damit nicht zugleich an, dass auch die Rente des vorzeitig Ausgeschiedenen aufsteigend zu berechnen ist. Die Bestimmung der aufsteigenden Berechnung gibt im Zweifel nur vor, welche Rechte ein Arbeitnehmer erwirbt, der bis zum Versorgungsfall im Betrieb bleibt. Eine Aussage zur Behandlung vorzeitiger Ausscheidender in Abweichung vom gesetzlichen Regelungsmodell nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ist damit nicht verbunden (BAG, Urteil vom 15.02.2005 - 3 AZR 298/04 - AP 48 zu § 2 BetrAVG).

Ein Verzicht auf eine anteilige Kürzung der Rente ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht etwa aus einer entgegenstehenden betrieblichen Übung im Betrieb der Beklagten. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers vertragliche Ansprüche auf eine Leistung begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt (vgl. BAG, Urteil vom 16.07.1997 - 3 AZR 352/95 - AP 7 zu § 1 BetrAVG Betriebliche Übung = NZA 97, 664). Der Kläger macht insoweit lediglich pauschal geltend, die Beklagte habe offensichtlich in der Vergangenheit bei Beschäftigten, die wegen einer vollen Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden seien, keine rätierliche Kürzung des Rentenanspruchs vorgenommen. Der Kläger trägt insoweit jedoch nicht konkret vor, dass generell in Fällen einer Invalidenrente auf diese Weise verfahren wurde, ganz abgesehen davon, dass die Beklagte zwischenzeitlich mit dem Hinweis, es seien versehentliche Zahlungen erfolgt, entsprechende Überprüfungen der Renten vorgenommen hat. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht etwa auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Denn das Gebot der Gleichbehandlung greift nur dann ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip auf Grund einer abstrakten Regelung gewährt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei der Leistungsgewährung eine Gruppe begünstigte Arbeitnehmer bildet und einzelne Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage ungerichtlich von der Leistungsgewährung ausschließt oder zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung sachfremd differenziert. Unzulässig ist also sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe sowie eine sachfremde Gruppenbildung (st. Rspr. des BAG, vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2006 - 5 AZR 584/05 - AP 200 zu § 242 BGB Gleichbehandlung = NZA 2007, 221 n. w. N.). Der Kläger hat im vorliegenden Verfahren jedoch weder Anhaltspunkte für eine Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe noch eine sachfremde Gruppenbildung dargelegt. Er beschränkt sich vielmehr darauf, einzelne Arbeitnehmer zu erwähnen, bei deren Rentenanspruch eine rätierliche Kürzung nicht vorgenommen worden sein soll. Ein generalisierendes Prinzip bei der Leistungsgewährung durch die Beklagte wird dabei nicht erkennbar.

Die Berechnung der an den Kläger zu zahlenden Rente kann aber entgegen der Ansicht der Beklagten auch nicht etwa in der Weise vorgenommen werden, dass die sich in der aufsteigenden Berechnung ergebende Rente (in Höhe von 14,5 % der Durchschnittsbezüge) rätierlich gekürzt wird. Eine solche Kürzung könnte allenfalls unter Anwendung der Regelungen in § 2 Abs. 1 BetrAVG, der auch die Vorschrift in § 7 der Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung der W. Krankenanstalten KG nachgebildet ist, erfolgen. Diese Vorschriften betreffen aber lediglich den Fall, dass ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls ausscheidet. Das kann aber beim Kläger gerade nicht angenommen werden. Der Kläger ist bei der Beklagten ausgeschieden, nachdem

der Versorgungsfall Invalidität eingetreten war. Für die Berechnung der vorgezogenen Betriebsrente eines solchen Arbeitnehmers enthält § 2 Abs. 1 BetrAVG keine Aussage. Die hierfür maßgebenden Regeln sind den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentengesetzes zu entnehmen. Der Arbeitgeber ist im Hinblick auf das vorzeitige Ausscheiden daher grundsätzlich berechtigt, die dem Arbeitnehmer bei Betriebstreue bis zum Erreichen der festen Altersgrenze versprochene Betriebsrente zu kürzen, bei vorzeitigem Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft in unmittelbarer Anwendung des § 2 BetrAVG, bei Betriebstreue bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme nach dem Rechtsgedanken dieser Vorschrift (BAG, Urteil vom 24.07.2001 - 3 AZR 567/00 - AP 27 zu § 6 BetrAVG = NZA 2002, 672). Bei der ratierlichen Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ist der Rentenbetrag zu ermitteln, den der Kläger bei einer Betriebstreue bis zum 65. Lebensjahr erzielt hätte, im vorliegenden Fall ergäbe sich insoweit ein Prozentsatz in Höhe von 24,5 %. Dieser Betrag ist dann im Verhältnis der tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Betriebszugehörigkeit 291 Monate zu 535 Monate zu kürzen. Im Falle des Klägers ergibt sich damit ein Betrag von 429,65 €.

Der so ermittelte Rentenanspruch des Klägers ist nicht noch einmal wegen des vorzeitigen Rentenbezuges des Klägers ratierlich zu kürzen. Allerdings kann die zwischen dem Versorgungsfall und dem 65. Lebensjahr fehlende Betriebstreue eines erwerbsunfähigen Arbeitnehmers u. U. mehrfach anspruchmindernd berücksichtigt werden, und zwar zum einen, weil die Rente nur bis zum Eintritt des Versorgungsfalls aufsteigend berechnet wird und zum anderen, weil bezogen auf das 65. Lebensjahr ratierlich gekürzt wird (BAG, Urteil vom 21.08.2008 - 3 AZR 649/00 - AP 36 zu § 2 BetrAVG = NZA 2002, 1395). Diese Grundsätze können jedoch nur für Arbeitnehmer gelten, die vorzeitig, also vor Eintritt des Versorgungsfalls, ausscheiden. Nur diese Arbeitnehmer haben nämlich die Möglichkeit, in der Folgezeit auf Grund beruflicher Tätigkeit weitere, zusätzliche Rentenansprüche zu erwerben. Dieser Gedanke lässt sich jedoch nicht übertragen auf Arbeitnehmer, die mit Eintritt der Erwerbsunfähigkeit aus dem Betrieb ausscheiden.

Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus den §§ 286 Abs. 2 Nr. 1., 288 Abs. 1 BGB.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

...