

14.01.2011 - Versicherungsmathematische Abschläge bei der Betriebsrente

Eine Versorgungsordnung, die für den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme einer Betriebsrente eine "versicherungsmathematische Herabsetzung" vorsieht, ohne deren Höhe genau anzugeben, ist zumindest bei Eintritt des Versorgungsfalls bis zum Jahr 2002 dahingehend auszulegen, dass ein Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme vorzunehmen ist.

In dem jetzt vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall ist der Kläger vor Erreichen der festen Altersgrenze, nämlich des "Terminalters" nach § 2 Abs. 12 VO 1975 von 65 Jahren, aus seinem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Zu diesem Zeitpunkt waren seine Betriebsrentenansprüche gesetzlich unverfallbar, da ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2001 zugesagt wurden, das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres geendet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens bereits zehn Jahre bestanden hat (§ 30f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 iVm. § 1b Abs. 1 BetrAVG). Der Kläger hat seine Betriebsrente vor Erreichen der festen Altersgrenze und damit vorgezogen in Anspruch genommen. Für diesen Fall sieht die Versorgungsordnung selbst eine Kürzung der Rente um einen versicherungsmathematischen Abschlag nicht vor.

Die im Betrieb der beklagten Arbeitgeberin für den klagenden Arbeitnehmer gültige Versorgungsordnung (VO 1975) bestimmt zwar, dass der Pensionsbetrag eines vorzeitig wegen des vorgezogenen Pensionsbeginns aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers versicherungsmathematisch herabgesetzt wird. Diese Regelung erfasst aber nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen vorzeitiger Pensionierung nach § 5 Abs. 2 VO 1975 vor dem "Terminalter" endet. Für Arbeitnehmer, die aus anderen Gründen vor dem "Terminalter" aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und ihre Betriebsrente vorgezogen in Anspruch nehmen, trifft die VO 1975 keine Regelung über eine versicherungsmathematische Herabsetzung. § 9 der Versorgungsordnung enthält für diese Fälle lediglich eine Berechnungsvorschrift, wie der bis dahin erreichte Anspruch errechnet wird. Die Beklagte ist jedoch nach den in der VO 1975 zum Ausdruck kommenden Wertungen und den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts berechtigt, die Betriebsrente des Klägers um 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme zu kürzen.

Der Kläger ist entsprechend den Wertungen von § 6 BetrAVG wegen des Bezuges gesetzlicher Altersrente berechtigt, die Betriebsrente vorgezogen in Anspruch zu nehmen¹. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie sie im Urteil vom 12. Dezember 2006² bestätigt und zusammengefasst wurde, ergibt sich eine Berechtigung zur Kürzung der Betriebsrente bei vorgezogener Inanspruchnahme nach vorzeitigem Ausscheiden unter zwei Gesichtspunkten: Einmal wird in das Gegenseitigkeitsverhältnis, das der Berechnung der Vollrente zugrunde liegt, dadurch eingegriffen, dass der Arbeitnehmer die Betriebstreue bis zum Zeitpunkt der festen Altersgrenze nicht erbracht hat. Zum anderen erfolgt eine Verschiebung des in der Versorgungsordnung festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung dadurch, dass er die erdiente Betriebsrente mit höherer Wahrscheinlichkeit, früher und länger als mit der Versorgungszusage versprochen in Anspruch nimmt. Dem ersten Gedanken hat das Bundesarbeitsgericht dadurch Rechnung getragen, dass die bei voller Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze erreichbare fiktive Vollrente nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG zeiträtierlich entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zu der bis zum Erreichen der festen Altersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen ist. Der zweite Gesichtspunkt ist entsprechend den Wertungen in der Versorgungsordnung zu berücksichtigen. Wenn und soweit diesem Gesichtspunkt in der Versorgungsordnung Rechnung getragen wird, z.B. indem ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgesehen ist, verbleibt es dabei. Enthält die Versorgungsordnung hingegen keine Wertung, hat das Bundesarbeitsgericht als "Auffangregelung" für die Fälle, in denen die Versorgungsordnung keinen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht, ohne ihn ihrerseits auszuschließen, einen "untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag" entwickelt. Dieser erfolgt durch eine weitere zeiträtierliche Kürzung der bereits in einem ersten Schritt gekürzten Betriebsrente. Das geschieht in der Weise, dass die Zeit zwischen dem Beginn der Betriebszugehörigkeit und der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente in Bezug gesetzt wird zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze³.

Danach ist die Beklagte nicht nur berechtigt, die Betriebsrente des Klägers wegen seines vorzeitigen Ausscheidens zu kürzen. Die Beklagte hat in Anwendung der VO 1975 allein die tatsächliche Betriebszugehörigkeit des Klägers berücksichtigt ? dagegen wendet sich der Kläger nicht. Darüber hinaus kann die Beklagte einen versicherungsmathematischen Abschlag vornehmen. Die VO 1975 enthält eine Wertung dahingehend, dass bei der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente ein versicherungsmathematischer Abschlag und nicht etwa lediglich

ein "untechnischer" versicherungsmathematischer Abschlag vorzunehmen ist. Diese Wertung ist auch für den hier vorliegenden Fall des vorzeitigen Ausscheidens mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft und der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente heranzuziehen. Die VO 1975 bestimmt zwar die Höhe des Abschlags nicht ausdrücklich. Die Auslegung der Regelung ergibt jedoch, dass ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme entsprechend der Praxis der Beklagten vorzunehmen ist. Rechtliche Bedenken unter dem Gesichtspunkt des Bestimmtheits- oder Transparenzgebots gegen diese Auslegung bestehen nicht.

Aus dem Wortlaut der Versorgungsordnung folgt zunächst, dass bei der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente ein Abschlag vorzunehmen ist. Wie die VO 1975 weiter bestimmt, soll sich dieser nach versicherungsmathematischen Grundsätzen richten. Ein lediglich "untechnischer" versicherungsmathematischer Abschlag im Sinne einer weiteren zeitratierlichen Kürzung entspräche diesen Vorgaben nicht. Da die Versorgungsordnung die genaue Höhe der Abschläge nicht ausdrücklich festlegt, ist davon auszugehen, dass die Kürzung um den üblichen und allgemein als angemessen erachteten Betrag erfolgen soll. Zwar wäre es auch denkbar, in jedem Einzelfall eine exakte versicherungsmathematische Berechnung der Abschläge vorzunehmen. Es kann jedoch nicht angenommen werden, dass dies mit der Regelung in der VO 1975 bezweckt ist. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat mit der Versorgungsordnung ein Versorgungswerk eingerichtet, das viele Arbeitnehmer umfasst. Daraus folgt, dass in der VO 1975 auch eine Pauschalierung angelegt ist. Dafür sprechen schon Gründe der Praktikabilität.

Dem steht nicht entgegen, dass die Versorgungsordnung keinen bestimmten Prozentsatz für versicherungsmathematische Abschläge vorsieht. Das Fehlen eines solchen Prozentsatzes lässt vielmehr die Berücksichtigung versicherungsmathematisch relevanter Änderungen des zu regelnden Lebenssachverhalts, also demografische Entwicklungen bei der Höhe des Abschlags, zu. Die Zugrundelegung dessen, was in der betrieblichen Altersversorgung allgemein üblich ist und als angemessen akzeptiert wird, ist als Pauschalierungsmaßstab naheliegend, zumal auch der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, festzustellen, was im Bereich der betrieblichen Altersversorgung insoweit den allgemeinen Gepflogenheiten entspricht.

Wie das Bundesarbeitsgericht bereits in seinem Urteil vom 20. April 1982⁴ erkannt

hat, ist dann, wenn ? wie hier ? feststeht, dass ein Abschlag nach versicherungsmathematischen Grundsätzen vorzunehmen ist, dessen Höhe jedoch nicht ausdrücklich geregelt ist, ein Abschlag von 0,5% pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente üblich und angemessen. Das galt auch noch zum Zeitpunkt der Zuruhesetzung des Klägers im Jahre 2002, wenngleich der Abschlag sich zu diesem Zeitpunkt am oberen Rand des Üblichen und Angemessenen bewegte⁵. Selbst heute noch legt der Pensionssicherungsverein als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung diesen Abschlag zugrunde⁶.

Anforderungen der Bestimmtheit und der Transparenz stehen dieser Auslegung von § 8 Abs. 2 Satz 2 VO 1975 nicht entgegen. Das gilt unabhängig davon, ob der Versorgungsordnung der Rechtscharakter einer Gesamtzusage oder einer Betriebsvereinbarung zukommt, was vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt ist.

Geht man davon aus, dass die Beklagte die Versorgungsordnung als Gesamtzusage erteilt hat, sind die sich aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergebenden Transparenzerfordernisse erfüllt. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob dieses Recht in vollem Umfang auf den Streitfall anzuwenden wäre, obwohl die Versorgungszusage vor dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002⁷ und damit der Erstreckung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverhältnisse erteilt wurde.

Die Beklagte hat die Versorgungsordnung für eine Vielzahl von Arbeitnehmern geschaffen, so dass es sich bei den in ihr getroffenen Regelungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB). Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung und damit die Unwirksamkeit Allgemeiner Geschäftsbedingungen auch daraus ergeben, dass eine Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Erst in der Gefahr, dass er wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB⁸.

Eine derartige Gefahr besteht hier nicht. Vielmehr ist durch den Verweis auf

versicherungsmathematische Grundsätze klargestellt, dass der Arbeitgeber lediglich solche Abzüge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente vornehmen kann, die insoweit als üblich und angemessen angesehen werden. Wenn über die Konkretisierung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs unterschiedliche Auffassungen vorliegen, besteht kein Grund zur Annahme, dass Arbeitnehmer die ihnen aufgrund der Konkretisierung zustehenden Rechte nicht wahrnehmen.

Darüber hinaus sprechen im

">Arbeitsrecht geltende Besonderheiten, die bei der Anwendung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen angemessen zu berücksichtigen sind (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB), für die Zulässigkeit der Klausel. Maßgeblich sind insoweit nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens⁹. Dazu gehören auch Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung. Dass sich betriebsrentenrechtliche Fragen nicht nur im Arbeitsrecht, sondern auch sonst im Dienstvertragsrecht stellen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG), ist unerheblich¹⁰. Deshalb ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber gerade wegen der ungewissen demografischen Entwicklung in Bezug auf die Lebenserwartung ein Interesse daran hat, durch eine entsprechende Klausel die weitergehende Entwicklung vertraglich in Bezug zu nehmen. Dieses Interesse folgt gerade aus den Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung, da der Arbeitgeber mit einer Versorgungszusage eine langfristige, zumeist jahrzehntelange Bindung eingeht. Zudem wäre mit der Festlegung der genauen Höhe des versicherungsmathematischen Abschlags eine Inhaltskontrolle hierüber eröffnet; dahingestellt bleiben kann, ob diese nach § 307 Abs. 1 BGB zu erfolgen hätte oder ob allgemeine Rechtsgrundsätze heranzuziehen wären. Jedenfalls bestünde damit die Möglichkeit, dass der konkret festgesetzte ? zunächst angemessene ? versicherungsmathematische Abschlag zu einem künftigen Zeitpunkt wegen geänderter demografischer Verhältnisse unwirksam würde. Dann wäre möglicherweise die Versorgungsordnung im Wege ergänzender Auslegung an die geänderten Verhältnisse anzupassen. Letztlich wäre daher durch die konkrete Benennung der Höhe eines versicherungsmathematischen Abschlags in der Versorgungsordnung keine endgültige Klarheit geschaffen.

Handelte es sich bei der VO 1975 um eine Betriebsvereinbarung, wären die Betriebsparteien als Normgeber an den rechtsstaatlichen Grundsatz der Normklarheit gebunden¹¹. Dieser Grundsatz reicht hier nicht weiter als das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Auch die Betriebsparteien können

durch die Verwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs eine Auslegung und Anwendung ihrer Betriebsvereinbarungen auf der Basis geänderter tatsächlicher Verhältnisse ermöglichen, wenn dies aufgrund der Besonderheiten des Regelungsgegenstandes erforderlich ist.

Dem stehen die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 1. Juni 1978¹² sowie vom 24. Juni 1986¹³ nicht entgegen. Soweit das Bundesarbeitsgericht im Hinblick auf versicherungsmathematische Abschläge Ausführungen zur notwendigen Transparenz von Versorgungsordnungen gemacht hat, betraf dies die Frage, ob ein Abschlag vorgenommen werden darf, wenn die Versorgungsordnung überhaupt keine Kürzung für den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente vorsieht. Hier liegt der Fall anders: Die Versorgungsordnung bestimmt nicht nur einen Abschlag für den Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente, sondern legt auch in Form eines unbestimmten Rechtsbegriffs die Grundsätze fest, nach denen dieser zu berechnen ist. Soweit den genannten Entscheidungen weitergehende Transparenzanforderungen zu entnehmen sein sollten, hält das Bundesarbeitsgericht daran nicht mehr fest.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. September 2010 ? 3 AZR 557/08

1. vgl. BAG 17.09.2008 ? 3 AZR 1061/06, Rn. 29, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31<-
2. BAG 12.12.2006 ? 3 AZR 716/05, Rn. 29 ff., AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 32 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 88<-
3. BAG 17.09.2008 ? 3 AZR 1061/06, Rn. 24, aaO<-
4. BAG 20.04.1982 ? 3 AZR 1137/79, BAGE 38, 277, für Abschläge durch den PSV, die vom BAG als nach dem Betriebsrentengesetz geboten angesehen wurden<-
5. vgl. BAG 28.05.2002 ? 3 AZR 358/01, BAGE 101, 163<-
6. vgl. PSV, Merkblatt 110/M 3 Stand 1.05<-
7. Gesetz vom 26. November 2001, BGBl. I S. 3138<-
8. BAG 14.03.2007 ? 5 AZR 630/06, Rn. 27, mwN, BAGE 122, 12; 21.10.2009 ? 4 AZR 880/07, Rn. 33<-
9. vgl. BAG 14.01.2009 ? 3 AZR 900/07, Rn. 29 mwN, BAGE 129, 121 <-
10. vgl. BAG 04.2004 ? 8 AZR 196/03, BAGE 110, 8<-
11. vgl. BAG 28.04.2009 ? 1 AZR 18/08, Rn. 16 f.<-
12. BAG 01.06.1978 ? 3 AZR 216/77, BAGE 30, 333), vom 11.

September 1980 ((BAG 11.09.1980 ? 3 AZR 185/80, AP BetrAVG § 6
Nr. 3 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 4<-

13. BAG 24.06.1986 ? 3 AZR 630/84, AP BetrAVG § 6 Nr. 12<-