

4 Sa 615/00

2 Ca 853/99 H

(Bayreuth)



LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

in dem Rechtsstreit

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte:

...

gegen

...

- ... -

Prozessbevollmächtigte:

...

wegen sonstiges

Die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg hat unter Mitwirkung des Vorsitzenden Richters am Landesarbeitsgericht **G i c k** als Vorsitzender und der ehrenamtlichen Richter Baum und Emser aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2001

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Hof -, Az.: 2 Ca 853/99 H,

vom 29.06.2000 teilweise in Ziffern I mit III abgeändert.

2. Die Klage wird im Klageantrag zu 1 in Höhe von DM 114,72 (in Worten: Deutsche Mark einhundertvierzehn 72/100) nebst 4 % Zinsen seit dem 25.05.2000 abgewiesen.
3. Die Klage wird im Antrag zu 2 in Höhe von DM 7,17 (in Worten: Deutsche Mark sieben 17/100) monatlich abgewiesen.
4. Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.
Von den Kosten des Verfahrens tragen der Kläger 1/12, die Beklagten samtverbindlich 11/12.
5. Die Revision wird für jede der Parteien zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung von Ruhegeld bei Erwerbsunfähigkeit.

Der am 21.02.1940 geborene Kläger war in der Zeit vom 01.04.1972 bis 31.12.1998 bei der Beklagten zu 1) beschäftigt.

Seit dem 01.06.1998 bezieht der Kläger (mit Nachzahlung für die Zeit vom 01.06. bis 30.11.1998) auf Grund Rentenbescheids der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 14.10.1998 (Bl. 16 mit 18 d.A.) eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit.

Zum 31.12.1998 wurde der Kläger, nachdem er von der Beklagten in der Zeit von Juni 1998 bis Dezember 1998 noch Entgeltfortzahlung/Lohnersatzleistungen erhalten hatte, in den Ruhestand versetzt bzw. schied er aus dem Betrieb der Beklagten aus.

Im Betrieb der Beklagten zu 1) besteht eine betriebliche Altersversorgung. Bezüglich deren Inhalt wird auf die Satzung der Versorgungskasse vom 24.11.1992 - Bl. 9 mit 15 d.A. - und die Ruhegeldordnung (undatiert, nach der Erklärung der Beklagten im letzten Termin der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer ggf. zeitgleich mit der vorgenannten Satzung abgeschlossen) - Bl. 7 mit 8 d.A. - verwiesen.

Die Ruhegeldordnung lautet - in Auszügen - nach der im letzten Termin der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer vom 20.06.2001 unstreitig gestellten Form:

...

Die Firma ... übernimmt in dem Bestreben, den Lebensabend ihrer langjährigen Betriebsangehörigen zu erleichtern, folgende Versorgungsverpflichtungen:

§ 1

Die Betreuung der Versorgungskasse erstreckt sich auf Betriebsangehörige, die das 65. Lebensjahr innerhalb der Firma erreicht haben, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren.

§ 2

Das Ruhegeld setzt sich zusammen aus einem Grundbetrag und aus Steigerungsbeträgen. Es betragen der monatliche Grundbetrag DM 50,--, der monatliche Steigerungsbetrag für jedes nach der Wartezeit zurückgelegte weitere anrechnungsfähige Dienstjahr DM 2,50.

§ 3

Desgleichen erhält jeder Betriebsangehörige ein Ruhegeld, der in den Diensten der Firma berufs- oder erwerbsunfähig im Sinne der §§ 1246, 1247 ROV (Anmerkung des Gerichts: gemeint wohl RVO; jetzt §§ 43, 44 SGB VII) oder §§ 23, 24 AnVG wird, wenn er bis dahin mindestens zehn anrechnungsfähige Dienstjahre zurückgelegt hat und aus der Firma ausgeschieden ist.

Für die Festlegung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit kann die Entscheidung des Sozialversicherungsträgers zugrunde gelegt werden.

Der Leistungsempfänger ist verpflichtet, der Versorgungskasse Kenntnis zu geben, wenn der Sozialversicherungsträger eine Änderung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit feststellt.

Bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalles oder einer Berufskrankheit braucht die Wartezeit nicht erfüllt zu sein.

§ 4

Die Ruhegelder werden am Letzten eines Monats gezahlt und zwar erstmals für den Monat, der auf das das Ruhegeld

auslösende Ereignis folgt, letztmals für den Monat, in dem die Ruhegeldvoraussetzungen weggefallen sind.

§ 5

...

§ 6

Die Zahlung des Ruhegelds ruht, solange der Ruhegeldberechtigte anderwärts seine Arbeitskraft im bisherigen Umfang verwendet.

§ 7

...

§ 8

Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn

...

In der Satzung ist unter Anderem ausgeführt,

...

§ 2

Zweck und Leistung

1.

Der Verein ist eine soziale Einrichtung der Fa.... Sein ausschließlicher und unabänderlicher Zweck ist die freiwillige laufende Unterstützung von Betriebsangehörigen oder ehemaligen Betriebszugehörigen.

...

§ 4

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft erlischt:

a)

durch Ausscheiden als Betriebszugehöriger, es sei denn, dass das Ausscheiden wegen Invalidität, Alters oder Krankheit erfolgt.

...

§ 13

Leistungsempfänger und Leistungen:

1.

Leistungsempfänger sind Belegschaftsmitglieder der Firma ...

...

3.

Die Leistungen des Vereins dürfen von dem Leistungsempfänger nicht abgetreten oder verpfändet werden.

§ 14

Freiwilligkeit der Leistungen

1.

Die Leistungsempfänger haben keinen Rechtsanspruch auf Leistungen des Vereins ...

2.

Jeder Leistungsempfänger hat eine schriftliche Erklärung mit folgendem Wortlaut abzugeben: ...

...

Der Kläger hat die Beklagte zur Zahlung einer Betriebsrente in Höhe von DM 92,50 monatlich ab inklusive Januar 1999 in Anspruch genommen. Die Beklagten haben im Wesentlichen die Meinung vertreten, eine solche Betriebsrente erst ab Erreichen des 65. Lebensjahres, somit dem 01.03.2005 - ratierlich - bezahlen zu müssen.

Das Arbeitsgericht Bayreuth - Kammer Hof - hat am 29.06.2000 unter dem Aktenzeichen 2 Ca 853/99 H folgendes Endurteil erlassen:

- I. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von DM 1.480,-- nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 25.05.2000 zu bezahlen.
- II. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an den Kläger Ruhegeld nach der Ruhegeldordnung der Versorgungskasse e.V. der Firma ... in Höhe von DM 92,50 monatlich, beginnend ab dem 01.06.2000, zu bezahlen.
- III. Die Beklagten tragen die Kosten des Verfahrens.
- IV. Der Streitwert wird auf DM 3.330,-- festgesetzt.

Auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe dieses den Beklagten am 03.08.2000 zugestellten Endurteils wird verwiesen.

Hiergegen legten diese mit Schriftsatz vom 01.09.2000 Berufung ein. Hinsichtlich der weiteren Formalien der Berufung wird auf die protokollarischen Feststellungen vom 20.06.2001 verwiesen.

Die Beklagten tragen in ihrer Berufungsbegründungsschrift vom 30.10.2000 - auf welche hinsichtlich weiterer Einzelheiten verwiesen wird - im Wesentlichen vor,

es sei richtig, dass zwischen den Parteien unstreitig sei, dass eine Ruhegeldzahlung an den Kläger ab dem 65. Lebensjahr zu erfüllen wäre.

Die Höhe des Anspruchs in Höhe von monatlich DM 92,50 sei demgegenüber nicht unstreitig. Zuletzt sei mit Schriftsatz vom 05.06.2000 beklagtenseits darauf hingewiesen worden, dass hinsichtlich des Steigerungsbetrages eine Kürzung wegen eines vorzeitigen Ausscheidens des Klägers aus dem Beschäftigungsverhältnis mit den Beklagten in jedem Fall zu berücksichtigen und nach ständiger Rechtsprechung entsprechende Kürzungen vorzunehmen wären.

Entgegen der Auffassung des Erstgerichts ergebe sich aus der Ruhegeldordnung, dass der Ruhegeldanspruch nach § 3 erst ab Beginn des 65. Lebensjahres zu erheben sei.

Zuzugestehen sei, dass § 3 der Ruhegeldordnung nicht ausdrücklich regelt, dass die Ansprüche aus § 3 der Ruhegeldordnung auch erst mit Beginn des 65. Lebensjahres entstehen sollten. Allerdings beginne § 3 Abs. 1 der Ruhegeldordnung mit der unmissverständlichen Formulierung "desgleichen erhält jeder Betriebsangehörige ein Ruhegeld, der in den Diensten der Firma berufs- oder erwerbsunfähig ... wird, wenn er bis dahin mindestens 10 anrechnungsfähige Dienstjahre zurückgelegt hat und aus der Firma ausgeschieden ist...". Die Bestimmungen des § 3 seien im Kontext mit der gesamten Ruhegeldordnung zu lesen. Aus dem Vorwort der Ruhegeldordnung ergebe sich eindeutig, dass die Beklagte zu 1) bereit sei, Leistungen zu Sicherungen des

Lebensabends ihrer ehemaligen Mitarbeiter, der im Sinne § 1 der Ordnung mit Beginn des 65. Lebensjahres definiert sei, zu übernehmen.

Sollte tatsächlich der Zweck der Ruhegeldordnung und die Bestimmung der §§ 3 und 1 der Ruhegeldordnung auch für den Fall frühzeitiger Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sein, so könne eine entsprechende Zahlungsverpflichtung bereits entstehen, sofern der Mitarbeiter mit der Vollendung des 20. Lebensjahres bei der Beklagten beschäftigt gewesen wäre und mit dem 30. Lebensjahr berufsunfähig werden sollte.

Dies widerspreche dem Regelungszweck der Ruhegeldordnung, die Leistungen gerade für den Lebensabend des Ruhegeldempfängers zusage. Eine solche Ruhegeldzusage bereits vor dem 65. Lebensjahr sei auch weder gewollt, noch durch einen der inzwischen vielfältigen Ruhegeldempfänger der Beklagten so verstanden worden.

Einen Verzicht auf die Voraussetzung der Zahlung des Ruhegelds, wie dieser in § 1 und auch in der Präambel ("der Lebensabend soll gesichert werden" und "Zahlungen erfolgen erst ab dem 65. Lebensjahr") sei in § 3 entgegen der rechtlichen Würdigung des Erstgerichts nicht enthalten, vielmehr sei auch in § 3 betont, dass die Gewährung von Ruhegeld gerade auch von dem Erreichen des 65. Lebensjahres abhängig sei - anders könne der Begriff "desgleichen" nicht verstanden werden. Die Bestimmung des § 3 der Ruhegeldordnung sei keineswegs überflüssig. Vielmehr sei sie sehr wohl erforderlich, da ansonsten ein Mitarbeiter, der berufs- oder erwerbsunfähig geworden sei und dieser Umstand vor Erfüllung des 65. Lebensjahres eingetreten sei, ansonsten keine Versorgungsleistungen aus der Kasse erhalten würde.

Die Ausführungen des Erstgerichts zu § 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung, wonach der Leistungsempfänger verpflichtet sei, der Versorgungskasse Kenntnis zu geben, wenn der Sozialversicherungsträger eine Änderung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit feststelle und hieraus die Schlussfolgerung zu ziehen, dass Leistungen aus der Ruhegeldordnung zu beziehen seien, sei schlichtweg aus keiner juristischen Auslegungsregel zu begründen.

Ein Leistungsempfänger sei nach den eindeutigen Bestimmungen der Ruhegeldordnung nicht gleichzusetzen mit einem Ruhegeldempfänger der Ruhegeldordnung der Versorgungskasse. Vielmehr gehe es ausschließlich darum, dass der Leistungsempfänger ein solcher sei, der Leistungen eines Sozialversicherungsträgers über Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erhalte.

Auch sei die Regelung unter § 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung aus Sicht der Beklagten sehr wohl notwendig und sinnvoll. Sollte nämlich eine etwaige EU-BU-Rente vor Erreichen des 65. Lebensjahres wieder wegfallen, weil der Rentenempfänger aus welchem Grund auch immer, gesundet, so müsste auch hierüber der Arbeitgeber informiert werden, da dann ein Anspruch auf irgendwelche Entgeltzahlungen aus der Ruhegeldordnung entfallen würde.

Auf Befragen durch das Berufungsgericht im letzten Termin der mündlichen Verhandlung, welcher entfallende Anspruch hiermit gemeint sein könne, haben die Beklagten hierzu angegeben, dass bei einer (zwischenzeitlichen) Gesundung der Arbeitnehmer dann keine Altersrente erhalten solle.

Die Beklagten und Berufungskläger beantragen daher:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Hof -, Az.: 2 Ca 853/99 H, vom 29.06.2000, zugestellt am 03.08.2000, wird aufgehoben.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
- III. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt dagegen:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte und Berufungsklägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

In seiner Berufungserwiderung - auf welche ebenfalls hinsichtlich weiterer Einzelheiten verwiesen wird - trägt der Kläger im Wesentlichen vor,

hinsichtlich der Höhe des geltend gemachten Anspruches sei auszuführen, dass sich das dem Kläger zustehende monatliche Ruhegeld aus einem Grundbetrag zuzüglich der sich nach den Dienstjahren berechneten Steigerungsbeträge zusammensetze. Eine weitere Kürzung dieses Ruhegelds wegen vorzeitigen Ausscheidens sei nicht angezeigt. Durch die Steigerungsbetragsregelung in § 2 der Ruhegeldordnung werde der Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens genügend Rechnung getragen. Die Unterstützungskasse der Beklagten habe sich in § 3 der Ruhegeldordnung für eben dieses Modell entschieden und nicht auf eine andere Möglichkeit der Kürzung des Ruhegelds zurückgegriffen.

Zur Auslegung der Ruhegeldordnung sei im Übrigen auszuführen, dass entsprechend den Ausführungen des Erstgerichts sich die Voraussetzungen, dass der Anspruch auf Auszahlung des Ruhegelds an das Erreichen des 65. Lebensjahres gekoppelt sei, nicht auf § 3 der Ruhegeldordnung übertragen ließen.

Diesbezüglich sei auf § 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung einzugehen, der eine Meldepflicht des Leistungsempfängers vorsehe. Somit sei durch diese Regelung zum Ausdruck gebracht, dass in der Ruhegeldordnung nicht zwei sich ergänzende Ansprüche mit kumulativen Voraussetzungen für Altersruhegeld und gleichzeitig für Ruhegeld wegen Erwerbsunfähigkeit festgelegt seien, sondern dass eben zwei alternativ eingreifende Ansprüche einmal auf Altersruhegeld nach § 1 der Ruhegeldordnung und zum Anderen auf Ruhegeld wegen Erwerbsunfähigkeit nach § 3 der Ruhegeldordnung vorlägen. In diesem Zusammenhang gehe auch der Vortrag der Beklagten fehl, dass die Formulierung in § 3 Abs. 1 der Ruhegeldordnung "desgleichen..." so zu ver-

stehen sei, dass hierdurch zusätzlich zum Eintritt der Erwerbsunfähigkeit noch das Erreichen des 65. Lebensjahres als Anspruchsvoraussetzung für das Ruhegeld vorliegen müsse. Diese Formulierung könne ersetzt werden durch "ebenefalls/auch/gleichermaßen/gleichfalls/ ebenso". Hieraus sei ersichtlich, dass durch § 3 eben ein alternativer, zusätzlich zum Altersruhegeld bestehender Ruhegeldanspruch geschaffen werden solle.

Sollte nämlich, wie dies im Vorwort der Ruhegeldordnung zum Ausdruck komme, das Ruhegeld nur dazu dienen, den Lebensabend der ehemaligen Mitarbeiter abzusichern, hätte es einer Regelung wie in § 3 der Ruhegeldordnung nicht bedurft. Es stelle sich somit die Frage, welchen Sinn und Zweck die §§ 3 und 4 der Ruhegeldordnung, welche festlegten, dass Ruhegeld ab dem Monat zu gewähren sei, der auf das das Ruhegeld auslösende Ereignis folge, haben sollen, wenn in jedem Falle die Auszahlung des Ruhegelds bzw. der Anspruch hierauf an das Erreichen des 65. Lebensjahres gekoppelt sein sollte.

Auf den weiteren Schriftsatz der Beklagten vom 12.06.2001 wird verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestands wird gemäß § 543 Abs. 1 ZPO abgesehen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Berufung ist, soweit sie eine ratierrliche Kürzung des klägerischen Begehrens erstrebt, begründet, im Übrigen unbegründet.

Der nachfolgenden Begründung der vorliegenden Entscheidung ist in der Diktion voranzustellen, dass das Berufungsgericht das vom Kläger geforderte Ruhegeld nach der betrieblichen Rentenordnung im Falle der Erwerbsunfähigkeit verkürzt als "EU-Rente" bezeichnen wird, ein betriebliches Ruhegeld mit dem 65. Lebensjahr als "Altersrente"

1) Anspruch auf eine EU-Rente

Dem Kläger steht dem Grunde nach ab dem 01.01.2000 eine betriebliche EU-Rente zu. Dies hat das Arbeitsgericht im Wege der Auslegung mit zutreffenden Gründen ermittelt. Das Berufungsgericht folgt den diesbezüglichen Entscheidungsgründen erster Instanz und nimmt auf diese (Entscheidungsgründe Absatz 1, Absatz 4 mit 6) Bezug.

Die Ausführungen der Berufung sind nicht geeignet, hierzu ein anderes Ergebnis zu rechtfertigen.

Zunächst ist festzustellen, dass sich aus der Ruhegeldordnung nicht ausdrücklich eine Zusage zum Bezug einer EU-Rente ab dem Zeitpunkt des Erwerbsunfähigkeitsfalles ergibt.

Die Ruhegeldordnung (auch in Verbindung mit der Satzung) der Beklagten kann jedoch nicht anders als vom Erstgericht vorgenommen ausgelegt werden, da zwingend aus §§ 3 und 4 der Ruhegeldordnung zu entnehmen ist, dass diese vom Bestehen einer EU-Rente ausgehen bzw. mit § 3 der Ruhegeldordnung eine solche zugesagt ist.

Es kann zunächst davon ausgegangen werden, dass die Verfasser der Ruhegeldordnung bzw. der Satzung, wie sich aus der Präambel und aus § 1 der Ruhegeldordnung ergibt, grundsätzlich den Lebensabend der Betriebsangehörigen, die bis zum 65. Lebensjahr innerhalb der Firma verblieben sind, erleichtern wollten.

Weiter ist davon auszugehen, dass bei Erstellung der Ruhegeldordnung bzw. der Satzung im November 1972 die noch vor Einführung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus betrieblichen Altersversorgungen (vom 10.03.1972 - 3 AZR 278/71 -) sei es entweder noch nicht bekannt war, jedenfalls keinen Niederschlag in den diesbezüglichen Regelungen gefunden hat. In der nachfolgenden Auslegung wird daher davon ausgegangen, dass es die Ersteller der Ruhegeldordnung grundsätzlich für zulässig erachtet haben, eine Betriebsbindung bis zum 65. Lebensjahr voraussetzen zu können.

Von dieser Betriebsbindung ist in § 3 der Ruhegeldordnung der Mitarbeiter ausgenommen, der infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach zehn anrechnungsfähigen Dienstjahren aus der Firma ausscheidet. Dies ist zwischen den Parteien insoweit unstrittig. Streitig ist jedoch, ob mit dieser Ausnahmeregelung nur gewährleistet sein sollte, dass der vorzeitig infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit Ausscheidende lediglich seine Altersrente ab dem 65. Lebensjahr trotz vorzeitigem Ausscheidens behalten soll oder ob hiermit zugleich zum Ausdruck gebracht sein soll, dass der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit Ausscheidende Ruhegeld in Form einer Erwerbsunfähigkeitsrente (vor dem 65. Lebensjahr) beziehen soll.

Soweit die Beklagten § 3 Abs. 1 der Ruhegeldordnung unter Bezugnahme auf die Verwendung des Wortes "desgleichen" dahingehend interpretieren, dass hiermit lediglich zum Ausdruck gebracht sei, dass ein Erwerbs- oder Berufsunfähiger - in Ausnahme des Prinzips des § 1 der Ruhegeldordnung, wonach ein Betriebsangehöriger das 65. Lebensjahr innerhalb der Firma erreicht haben muss - eine Altersrente erhalten könne, ist dies nur bedingt zutreffend. Richtig ist (wie oben ausgeführt), dass es - nach der damaligen Rechtslage vor Einführung des BetrAVG und der jenem Gesetz vorangegangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit von Betriebsrentenansprüchen - notwendig war, eine Ausnahmeregelung für Berufs- oder Erwerbsunfähige zu treffen, wenn diese dahingehend begünstigt werden sollten, dass sie trotz des mangelnden Erreichens des 65. Lebensjahres in der Firma dann (ab dem 65. Lebensjahr) eine Altersrente erhalten sollten, wenn sie vorher wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus der Firma ausgeschieden sind. Gleichwohl kann unter "desgleichen" nicht verstanden werden, dass damit insgesamt alle Voraussetzungen der Präambel und des § 1 (mit dem von der Beklagten angegebenen Sinn von Ruhegeld erst ab dem 65. Lebensjahr, mindestens zehnjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit) umfasst sein sollen. Wäre dem so, hätte es der (erneuten) Anführung der Wartezeit ("wenn er bis dahin mindestens 10 anrechnungsfähige Dienstjahre zurückgelegt hat") nicht bedurft. Es hätte insoweit ausgereicht, allein die weiteren Voraussetzungen, nämlich Erwerbsunfähigkeit/Berufsunfähigkeit und Ausscheiden festzulegen. Die - nochmalige - Anführung der Wartezeit würde sich auch nicht aus § 3 Abs. 4 der Ruhegeldordnung - der von der Erfüllung einer Wartezeit bei einem Betriebsunfall oder einer Berufskrankheit absieht - rechtfertigen, wenn mit "desgleichen" ohnehin alle Voraussetzungen des § 1 umfasst sein sollen.

§ 3 Abs. 1 der Ruhegeldordnung ist also dahin zu verstehen, dass die Voraussetzungen des § 1 zum Bezug eines Ruhegelds für ausgeschiedene Erwerbsunfähigkeits- bzw. Berufsunfähigkeitsrentner dahingehend modifiziert sind, dass ein solches Ruhegeld "auch" derjenige aktuell "erhält" (nicht "behält" oder "ab dem 65. Lebensjahr erhalten wird"), der die zehnjährige Wartezeit erfüllt hat, nach sozialversi-

cherungsrechtlichen Kriterien als berufs- oder erwerbsunfähig eingestuft wurde und aus der Firma ausgeschieden ist.

§ 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung geht demnach folgerichtig davon aus, dass die Rentenordnung der Beklagten bereits den Bezug einer EU-Rente voraussetzt, wenn dort gefordert ist, dass der Leistungsempfänger verpflichtet ist, der Versorgungskasse Kenntnis zu geben, wenn der Sozialversicherungsträger eine Änderung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit feststellt.

Insoweit sind zunächst die Ausführungen der Beklagten in der Berufung, dass der in der Ruhegeldordnung genannte "Leistungsempfänger" nicht gleichzusetzen sei mit einem Ruhegeldempfänger, sondern der "Leistungsempfänger" nur ein solcher sei, der Leistungen seitens des Sozialversicherungsträgers erhalte, nicht zwingend, da die Satzung der Kasse z.B. in §§ 13, 14 der Satzung unter der Überschrift "Leistungsempfänger und Leistungen" als Leistungsempfänger Belegschaftsmitglieder definiert, die Leistungen des Vereins, also aus der Rentenordnung erhalten.

Demnach ist die Bedeutung des Leistungsempfängers zumindest in beide Richtungen interpretierbar, nämlich die des Empfängers einer Sozialversicherungsrente wie auch die des Empfängers von Leistungen aus der Ruhegeldordnung.

Ungeachtet dessen ergibt jedoch § 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung nur dann einen - vernünftigen, hiervon ist auszugehen - Sinn wenn vorausgesetzt wird, dass bereits eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezahlt wird. Nur dann haben die Beklagten ein in einer Verpflichtung des ehemaligen Arbeitnehmers endendes Interesse, in Erfahrung zu bringen, ob Änderungen in der Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit durch den Sozialversicherungsträger eintreten. Die Parteien haben in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 der Ruhegeldordnung festgelegt, dass sie sich an der Entscheidung über Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit an der Entscheidung des Sozialversicherungsträgers orientieren. Stellt dieser einen Wegfall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit fest, würde für die Beklagten die weitere Zahlung einer EU-Rente entfallen.

Soweit die Beklagten im letzten Termin der mündlichen Verhandlung die Ansicht vertreten haben, dass § 3 Abs. 3 der Ruhegeldordnung bei Gesundheit des Arbeitnehmers den Zweck verfolge, dass dieser dann ab dem 65. Lebensjahr keine Altersrente erhalten solle, finden sich für diese Interpretation weder in der Ruhegeldordnung noch in der Satzung irgendwelche Anhaltspunkte. Ungeachtet des Streitpunkts der Parteien über das Zustehen einer EU-Rente ergibt sich nämlich aus der Ruhegeldordnung (die Satzung schweigt insoweit) lediglich, dass ein berufs- oder erwerbsunfähiger Arbeitnehmer nach einer derartigen Feststellung ein Ruhegeld erhält, wenn er mindestens 10 anrechnungsfähige Dienstjahre zurückgelegt und aus der Firma ausgeschieden ist. Die Rentenordnung geht also davon aus, dass es Arbeitnehmer geben kann, die trotz Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit rechtlich im Arbeitsverhältnis, ggf. bis zu ihrem 65. Lebensjahr, verbleiben und solche, die als Folge der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Erstere erhalten dann mit dem 65. Lebensjahr ihre Altersrente. Scheiden erwerbsunfähige Arbeitnehmer aus, beziehen sie gemäß der Rechtsmeinung der Beklagten ohnehin ab diesem Zeitpunkt keine Erwerbsunfähigkeitsrente. Gesundet dieser ausgeschiedene Arbeitnehmer im Zeitraum bis zu seinem 65. Lebensjahr und soll dies dann zum Entfall der Altersrente führen, hätte dies besondere Regelungen in der Rentenordnung bedurft. Als Folge der Unverfallbarkeitsrechtsprechung zu Anwartschaften durch das Bundesarbeitsgericht und der nachfolgenden Codifizierung in § 1 des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung, wäre eine solche Regelung allerdings rechtlich hinfällig, der von der Beklagten angeführte Zweck unbeachtlich.

Weiterhin ist auch aus § 4 der Ruhegeldordnung zu entnehmen, dass diese von der Zahlung einer EU-Rente ausgeht, wenn dort aufgeführt ist, dass Ruhegelder am Letzten jeden Monats gezahlt werden und zwar erstmals für den Monat, der auf das ruhegeldauslösende Ereignis folgt, letztmals für den Monat, in dem die Ruhegeldvoraussetzungen weggefallen sind (Unterstreichung durch das Berufungsgericht).

Mag noch die erste Variante, nämlich die Zahlung von Ruhegeld für den auf das auslösende Ereignis folgenden Monat, ihren Grund darin zu finden, festzulegen, dass der Arbeitnehmer nicht (auch) eine Rente erhält für das Monat, in welchem er das 65. Lebensjahr vollendet, ist die Einstellung von Ruhegeldzahlungen für den Monat, in welchem "die Ruhegeldvoraussetzungen weggefallen sind", bei der Annahme der Beklagten, dass sie ohnehin nach der Ruhegeldordnung nur zur Zahlung von Altersruhegeld verpflichtet sei, nicht verständlich. In Verfolgung der Meinung der Beklagten, dass sie Leistungen erst ab dem 65. Lebensjahr zu erbringen hat, können die in § 1 der Ruhegeldordnung aufgeführten Voraussetzungen des 65. Lebensjahres und der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit nicht mehr entfallen. Wenngleich nicht zu den Ruhegeldvoraussetzungen zählend, könnte auch das Ableben des Arbeitnehmers - jedenfalls nicht allein - unter dem Entfall der Ruhegeldvoraussetzungen gemeint sein. Die Rentenordnung geht vielmehr ausdrücklich davon aus, dass es mehrere Voraussetzungen gibt, die einen Anspruch in Wegfall bringen können. Insoweit erschließen sich der Berufungskammer keine weiteren denkbaren Voraussetzungen als die des Wegfalls einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, welche in § 4 gemeint sein könnten. Die Beklagten haben auf Befragen durch das Gericht im letzten Termin der mündlichen Verhandlung hierzu ebenfalls keine Erklärung abgeben können. Wenngleich sich die Beklagten nicht hierauf berufen haben, kann anhand der verwendeten Mehrzahl sowohl im Substantiv wie im Verb auch nicht von einem Schreibversehen ausgegangen werden.

Schließlich kann auch zur Auslegung noch § 2 der Satzung herangezogen werden, wonach der Zweck der Versorgungskasse die freiwillige laufende Unterstützung von Betriebsangehörigen oder ehemaligen Betriebszugehörigen (Unterstreichung durch das Berufungsgericht) herangezogen werden. Nachdem in der Ruhegeldordnung - jedenfalls ausdrücklich - das Ausscheiden aus der Firma nur für den Erwerbs- oder Berufsunfähigen als Voraussetzung für die Gewährung von Ruhegeld (sei es nun in Form der Erwerbsunfähigkeitsrente oder der Altersrente) geregelt ist, deutet vieles darauf hin, dass auch in der Satzung bezüglich der Unterstützung ehemaliger Betriebszugehöriger der Erwerbsunfähigkeitsrentner gemeint ist. Nach der Regelung des § 3 Abs. 1 kann jedenfalls der Erwerbsunfähigkeitsrentner nicht Betriebsangehöriger sein. Insoweit wird durch das Berufungsgericht jedoch darauf hingewiesen, dass § 2 Abs. 1 der Satzung lediglich indiziell herangezogen werden kann und auch einer anderen Auslegung zugänglich wäre, da auch der Altersrentner in der Regel aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (vgl. § 4 a der Satzung) und mit Leistungen an "Betriebsangehörige" ggf. auch Leistungen an einen Altersrentner in Teilzeit (§ 6 Ruhegeldordnung) mit fortgesetztem Arbeitsverhältnis zur Beklagten oder einem Arbeitsverhältnis zu einem Dritten gemeint sein könnte.

Insgesamt jedoch ergibt sich in Auslegung der Ruhegeldordnung, dass dem Kläger eine betriebliche EU-Rente zugesagt ist und diese grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des folgenden Monats der EU- bzw. BU-Verrentung - auch unter Ansehung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Unverfallbarkeit von Rentenansprüchen vom 10.03.1972 (a.a.O.) und § 1 BetrAVG vom 19.12.1974 - zu zahlen ist.

2) Die Höhe der EU-Rente

Die Höhe der monatlich zu bezahlenden EU-Rente ist gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG rätierlich auf DM 85,33 zu kürzen.

Zu Grunde zu legen ist zunächst der geltend gemachte Grundbetrag von DM 50,-- sowie ein monatlicher Steigerungsbetrag für jedes nach der Wartezeit zurückgelegte weitere anrechnungsfähige Dienstjahr von DM 2,50. Der in der Ruhegeldordnung ursprünglich enthaltene Höchstbetrag von DM 100,-- nach 40 anrechnungsfähigen Dienstjahren ist nach den unstreitigen Ausführungen der Parteien entfallen.

§ 2 Abs. 1 BetrAVG ist vorliegend anzuwenden, da die streitgegenständliche Rentenordnung mit ihren Steigerungsbeträgen den Gesichtspunkt der Betriebstreue nicht abschließend regelt. Grundsätzlich gilt, dass für die Berechnung der Rente die Versorgungszusage selbst maßgeblich ist. Diese Rentenordnung gewährt jedoch zunächst keinen Mindestanspruch auf den Grundbetrag (von DM 50,--) nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze wegen Invalidität ausscheidet. Zwar kann nicht verkannt werden, dass in der Rentenordnung die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses mit Steigerungsbeträgen von DM 2,50 pro anrechnungsfähigem Dienstjahr Berücksichtigung findet, dies führt jedoch entgegen der Ansicht des Klägers nicht zu einer abschließenden, in sich geschlossenen Regelung bei vorzeitigem Ausscheiden (vgl. auch Blomeyer, Komm. z. BetrAVG, 2. Auflage, § 9 Rdnr. 70). Die Ruhegeldordnung geht ausdrücklich davon aus, dass der Betriebsangehörige das 65. Lebensjahr innerhalb der Firma erreicht, bestrebt also einen Verbleib des Arbeitnehmers bis zur Altersgrenze im Betrieb der Beklagten. Insoweit ergibt sich die Höhe der Betriebsrente bei vorzeitigem Ausscheiden nicht allein aus § 2 der Ruhegeldordnung.

Bei Erreichen seines 65. Lebensjahres in den Diensten der Beklagten hätte der Kläger nach § 2 der Ruhegeldordnung eine monatliche Betriebsrente von DM 105,-- erwarten dürfen, sich ergebend aus einem Grundbetrag von DM 50,-- zuzüglich DM 55,-- (sich unter Abzug der zehnjährigen Wartezeit weiter ergebende Betriebszugehörigkeit von 22 Jahren à DM 2,50). Insoweit ist nach der Ruhegeldordnung von vollen Dienstjahren auszugehen, eine Aufrundung kann im Gegensatz zur Berechnung des Klägers nicht stattfinden.

Dieser Betrag ist mit dem Faktor zu berechnen, der sich aus dem Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Dauer der Betriebszugehörigkeit verhält.

Der am 21.02.1940 geborene Kläger hätte vom Zeitpunkt des Eintretens in das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten, dem 01.04.1972, bis zum Eintritt des Altersrentenfalles durch Erreichen seines 65. Lebensjahres am 21.02.2005 (unter Einschluss des Monats Februar 2005; Argument: Zahlung von Betriebsrente erst ab dem folgenden Monat, § 4 Ruhegeldordnung) eine Betriebszugehörigkeit von 395 Monaten erreichen können.

Dies ist ins Verhältnis zu setzen zur Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des EU-Renten-Falles (vom 01.04.1972 bis zum 31.12.1998 - Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) mit 321 Monaten.

Der zu Grunde zu legende Faktor beträgt daher $321 : 395 = 0,812658$.

Hieraus ergibt sich eine gekürzte Betriebsrente von DM 85,329, gerundet DM 85,33 (DM 105,-- x 0,812658).

Eine weitere zeitanteilige Kürzung wird entgegen BAG vom 13.03.1990 - 3 AZR 338/89 - (ggf.) mit BAG vom 21.03.2000 - 3 AZR 93/99 - nicht vorgenommen.

Insgesamt ergibt sich daher, dass der Kläger für den Zeitraum von Januar 1999 mit April 2000 eine Nachzahlung von 16 x DM 85,33, somit DM 1.365,28 verlangen kann.

Nachdem die Beklagte nach den obigen Feststellungen verpflichtet ist, an den Kläger eine monatliche Betriebsrente von DM 85,33 zu bezahlen, rechtfertigt sich auch der Antrag des Klägers auf Verurteilung zur Zahlung künftig wiederkehrender Leistungen, allerdings beschränkt auf den oben ausgeworfenen monatlichen Zahlungsbeitrag. Einer Umstellung dieser Klage im Berufungsverfahren auf die mittlerweile weiter aufgelaufene Schuld bedurfte es nicht. Auf die Berufung der Beklagten war daher das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth - Kammer Hof - in Ziffer I mit III teilweise abzuändern, die Klage in Ziffer I in Höhe von DM 114,72 samt Nebenforderungen abzuweisen, wie auch der Verurteilungsbetrag zur künftigen monatlichen Zahlung um DM 7,17 zu mindern.

Im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 92 Abs. 1, 97 Abs. 2 ZPO.

Die Revision wird für jede der Parteien zugelassen.

II.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach der Zustellung dieses Urteils beim Bundesarbeitsgericht, **Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt** (Telefax-Nr. 0361/2636 - 20 00) eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich begründet werden.

Die Revisions- und die Revisionsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Gick, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht

Baum, Ehrenamtliche Richterin

Emser, Ehrenamtlicher Richter