3 Sa 638/16
10 Ca 2946/15
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 26.01.2017

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Rickert und Hegenberger

für Recht erkannt:

I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 01.08.2016 – 10 Ca 2946/15 – wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, das klägerische Versorgungsguthaben zu verrenten.

Der am 00.00.0000 geborene und verheiratete Kläger war zunächst als Beamter der De. Bu. in der damaligen Dienststelle Post- Spar- und Darlehensverein B-Stadt tätig. Unter Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis wurde er ab 01.01.1994 Arbeitnehmer des dann rechtlich selbständigen Post- Spar- und Darlehensvereins B-Stadt und dort als Anlageberater beschäftigt. Nach § 13 des Arbeitsvertrages vom 31.12.1993 galten die Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge der Tarifgemeinschaft der Post- Spar- und Darlehensvereine.

Nach dem deshalb auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der C.-Banken sowie des Verbandes des C.-Banken e.V. vom

11.04.1996 in der Fassung vom 15.12.2008 (vgl. Anlage zum klägerischen Schriftsatz vom 19.01.2016, Bl. 33 ff. = Bl. 60 ff. d. A.; im Folgenden BAV-TV) wurde für den Kläger eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet. Gem. § 2 Abs. 2 BAV-TV richtete sich die betriebliche Altersversorgung nach der als Anlage 2 b) beigefügten Beitragsordnung B – Beurlaubte Beamte – i.V.m. den in der Anlage 1 zum BAV-TV regelten „Allgemeinen Bestimmungen zum Versorgungskonto“. Dort ist für das Versorgungsguthaben bestimmt:

„**3 Einmalkapital, Raten, Verrentung**

3.1.1 Der Arbeitgeber kann das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in Raten auszahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, verrenten.

3.1.2 Bei der Entscheidung nach 3.1.1 wird der Arbeitgeber auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Verrentung des Versorgungsguthabens ist gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen nur zulässig, wenn das Interesse des Arbeitgebers durch Ratenzahlung nicht ausreichend gewahrt ist.

3.2 Als Einmalkapital ist das Versorgungsguthaben an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar zur Auszahlung fällig. Die Fälligkeit kann einvernehmlich vorverlegt werden. Das Versorgungsguthaben wird ab dem Versorgungsfall bis zur Fälligkeit um 4,5 % p.a. angehoben.

3.3 Zur Auszahlung in Raten wird das Versorgungsguthaben in gleiche Teilbeträge geteilt. Jeder Teilbetrag wird ab dem Versorgungsfall bis zu seiner Fälligkeit als Rate nach jeweils 12 Monaten um 4,5 % des zuvor erreichten Stands, bei weniger als 12 Monaten zeitanteilig, angehoben. Die erste Rate ist an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar fällig, weitere Raten sind jeweils am 15. Januar der Folgejahre fällig. Die Fälligkeit kann einvernehmlich vorverlegt werden.

3.4.1 Bei der Verrentung wird die Rente, auf Antrag des Arbeitnehmers einschließlich einer Anwartschaft auf 60 % Witwen- bzw. Witwerrente, so festgesetzt, dass ihr Barwert im Zeitpunkt des Versorgungsfalls unter Berücksichtigung der Dynamisierung nach 3.4.2 dem Versorgungsguthaben bzw. dem zu verrentenden Teil des Versorgungsguthabens entspricht. Bei der Berechnung sind der für die steuerliche Bewertung vorgeschriebene Rechnungszinsfuß sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.

3.4.2 Anstelle der nach § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) vorgesehenen Anpassungsprüfung wird die Rente jährlich, jeweils am 01. Juli, um 3 % p.a. angehoben.

3.5 Zahlungen erfolgen auf das gemäß 4.3 benannte Bankkonto, gegebenenfalls vermindert um gesetzlich vorgeschriebene Abzüge.“

Die Beklagte wurde Rechtsnachfolgerin dieses Vereins.

Mit Schreiben vom 19.07.2010 bat der Kläger unter Hinweis auf eine laufende psychologische Behandlung, von seiner Abteilungsleiterstellung enthoben zu werden. Die Beklagte kam dieser Bitte nach. Am 22.01.2014 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig. Am 22.11.2014 und 05.05.2015 wurde fachärztlicherseits eine schwere Depression und Angststörung bestätigt (Anlagen K2 und K3). Durch gerichtlichen Vergleich vom 23.12.2014 vor dem Arbeitsgericht Regensburg zum Geschäftszeichen 9 Ca 2791/14 einigten sich die Parteien auf die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund auslaufender Beurlaubung und Rückkehr des Klägers zur De. P. AG bei Zahlung u.a. einer Abfindung von 25.000,00 € brutto.

Am 01.10.2015 wurde der Kläger nach Feststellung seiner Dienstunfähigkeit gemäß Gutachten vom 19.06.2015 (Anlage K5) in den Ruhestand versetzt. Ihm wird seitdem eine monatliche Pension aus dem Beamtenverhältnis in Höhe von 1.980,00 € brutto gezahlt. Das Versorgungsguthaben des Klägers aus der betrieblichen Altersversorgung beträgt unstreitig 116.282,00 €. Mit Schreiben vom 16.09.2015 (Anlage K9) beantragte der Kläger

unter Hinweis auf den Eintritt des Versorgungsfalls, das Versorgungsguthaben als monatliche Rente auf sein Konto zu überweisen. Daraufhin übersandte ihm die Beklagte ein Formblatt, mit dem der Kläger die Zahlung der betrieblichen Versorgungsleistung als Einmalkapital an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar oder als Ratenauszahlung in zwei bzw. drei Raten an dem auf den Versorgungsfall folgenden 15. Januar und am 15. Januar der Folgejahre beantragen konnte. Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 14.10.2015 beantragte der Kläger nochmals erfolglos die Zahlung des Versorgungsguthabens als Rente. Die Ehefrau des Klägers bezieht als geringfügig Beschäftigte eine monatliche Vergütung von 450,00 € und hat keinen eigenen Rentenanspruch. Der Kläger hat zwei volljährige Kinder. Er ist Eigentümer eines schuldenfreien Immobilienbesitzes mit nicht näher bekannten Einnahmen.

Die Beklagte gewährte jedenfalls dem ehemaligen Beschäftigten Kl. zum 01.07.2011, dem Vorstandsmitglied K. im Jahr 2012 und dem Mitarbeiter H. Verrentungen des Versorgungsguthabens.

Mit Schreiben vom 07.12.2015 kündigte die Arbeitgeberseite den BAV-TV fristgemäß zum 30.09.2015 u.a. mit dem Ziel, die Zusagen der betrieblichen Altersversorgung der neuen Zinsrealität anzupassen.

Mit der vorliegenden Klage vom 14.12.2015 hat der Kläger geltend gemacht, dass er Anspruch auf Leistung der betrieblichen Altersversorgung als Rente ab 01.10.2015 gemäß Ziff. 3.1 und 3.2 der Anlage 1 BAV-TV habe. Die Beklagte habe das ihr zustehende Wahlrecht in unzulässiger Weise ausgeübt, weil sie das besondere schützenswerte Interesse des Klägers an Verrentung des Versorgungsguthabens nicht bzw. nicht ausreichend beachtet habe. Die Verrentung des Versorgungsguthabens nach Ziff. 3.1 der Anlage 1 BAV-TV sei der Regelfall; eine Abweichung hiervon bedürfe einer besonderen Rechtfertigung, die die Beklagte nicht dargelegt habe. Die Ermessensentscheidung der Beklagten sei fehlerhaft. Der Kläger habe ein besonderes Interesse an einer Verrentung des Versorgungsguthabens. Er sei dauerhaft nicht in der Lage, das Versorgungsguthaben selbst zu betreuen und daraus seine Altersvorsorge zu entnehmen. Sein Krankheitsbild und das derzeit schwierige Anlageumfeld stellten einen unzumutbaren Druck für den Kläger dar, der leicht zu einem erneuten depressiven Schub führen könne. Die Frühpensionierung

zeige, dass auch die Beklagte keine Möglichkeit mehr sehe, dem Kläger in ihrem auf Kapitalverwaltung ausgerichteten Geschäftsbetrieb einzusetzen. Darüber hinaus müssten bei der Leistungsbestimmung auch die vom Arbeitgeber geweckten Vorstellungen und Erwartungen Berücksichtigung finden. Noch im Herbst 2015 vor dem 01.10.2015 habe der Betriebsratsvorsitzende von der Zeugin Ki. (Prokuristin der Beklagten) anlässlich eines dienstlichen Gesprächs über die Altersversorgung die Auskunft erhalten, dass der Kläger, sollte er die Verrentungsvariante in der betrieblichen Altersversorgung wählen, diese selbstverständlich auch erhalten werde. Zudem habe die Beklagte trotz Kenntnis unberücksichtigt gelassen, dass die Ehefrau des Klägers unstreitig keine eigenen Rentenansprüche habe und lediglich 450,00 € monatlich aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehe. Des Weiteren habe die Beklagte nicht berücksichtigt, dass der Kläger durch seine Frühpensionierung 10,8 % weniger Pension bekomme als bei einem Ausscheiden im regulären Pensionsalter. Umgekehrt werde die Beklagte durch die Verpflichtung zur Verrentung des Versorgungsguthabens weder erheblich wirtschaftlich belastet noch in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gefährdet. Auch sei die Beklagte nicht wirtschaftlich notleidend und zahle seit Jahren immer häufiger und immer höhere Boni an die ohnehin hoch dotierten Führungskräfte. Schließlich habe die Beklagte bei ihrer Entscheidung den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Neben den ehemaligen Mitarbeiten H., Kl. und K. hätten mindestens zehnmal so viele Versorgungsempfänger eine Verrentung ihres Versorgungsguthabens erhalten, und zwar auch nach dem Jahr 2013.

Die Beklagte hat den Anspruch des Klägers auf Verrentung bestritten. Sie habe im Rahmen ihres tarifvertraglich bestehenden Wahlrechts unter Beachtung der Interessen des Klägers aus wirtschaftlichen Gründen von der Möglichkeit einer Verrentung abgesehen und eine Einmalzahlung oder Auszahlung in Raten angeboten. Bereits seit 2013 würden keine Verrentungen mehr durchgeführt werden; alle ausscheidenden Versorgungsempfänger erhielten ihr Versorgungsguthaben ausbezahlt. Auch läge mit 73 Versorgungsempfängern mit unverfallbaren Anwartschaften und ca. 20 Mitarbeitern, die zukünftig die Voraussetzung der Unverfallbarkeit erfüllen würden, eine hohe Versorgungsdichte vor, die im Fall der Verrentung zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führe. Die Beklagte wäre im Fall der Verpflichtung zur Verrentung des Versorgungsguthabens im Fall des Klägers erheblich wirtschaftlich belastet. Nach der Rentenbewertung zum 31.12.2015 müsste die Beklagte bei einer Verrentung des Versorgungsguthabens des Klägers mit

Einschluss einer Witwenrentenanwartschaft von 60 % statt 116.282,00 € insgesamt 150.134,00 € und unter Berücksichtigung des aktuellen Rechnungszinses 160.968,00 € aufwenden. Dies ergebe das Gutachten von Willis Towers Watson vom 31.12.2015 (Anlage B1), das eine Kapitalisierung der laufenden Rente anhand der Richttafeln Heubeck 2005 unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Lebenserwartung des Klägers vorgenommen habe. Dabei könne die Beklagte aufgrund der hohen Versorgungsdichte nicht lediglich den Einzelfall betrachten, sondern müsse die weiteren 73 bestehenden und 20 potentiell zukünftigen Versorgungsanwartschaften betrachten.

Bei der Interessenabwägung sei zu Gunsten des Klägers der frühe Versorgungseintritt berücksichtigt worden. Andererseits sei sein bestehender Beamtenstatus mit monatlich gesichertem Pensionsanspruch von 1.980,00 €, die um 9 % höhere Zahlung für die betriebliche Altersversorgung aufgrund tariflicher Sonderregelung gegenüber Mitarbeitern ohne Beamtenstatus und die Leistungen aus dem gerichtlichen Auflösungsvergleich zu berücksichtigen. Die Arbeitsunfähigkeit des Klägers sei zwar bekannt, jedoch seien die genaue Krankheitsdiagnose und deren Auswirkungen von professioneller Seite jedenfalls nicht mitgeteilt worden. Zudem könne der Kläger auf seinen als Vermögensberater tätigen Schwiegersohn und Sparpläne der Beklagten oder anderer Finanzdienstleister zurückgreifen, um das Versorgungsguthaben für seine Altersvorsorge zu nutzen. Ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz bestehe nicht, da insoweit eine zeitliche Grenze gesetzt werden könne.

Wegen des weiteren unstreitigen und streitigen Vorbringens der Parteien und ihre erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 01.08.2016 – 10 Ca 2946/15 – Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat durch das vorstehend genannte Urteil die Beklagte verurteilt, ab Oktober 2015 das Versorgungsguthaben in Höhe von 116.282,00 € nach Ziff. 3.4 der Anlage 1 BAV-TV (zu Ziff. IV des Tarifvertrages der PSD-Banken sowie des Verbandes der PSD-Banken e.V. in der Fassung vom 15.12.2008) in monatlich gleichbleibenden Raten an den Kläger auszubezahlen. Der Anspruch folge aus § 13 des Arbeitsvertrages vom 31.12.1993 i.V.m. Ziff. 3.1.1 Alt. 3 der Anlage 1 BAV-TV. Zwar stellten sich bei Auslegung der Tarifnorm die Auszahlungsvarianten des Versorgungsguthabens

als Einmalkapital oder in Raten oder ganze oder teilweise Verrentung als gleichrangige Wahlmöglichkeiten der Beklagten dar. Im vorliegenden Fall sei die Ermessensentscheidung der Beklagten, deren Kontrolle nach § 315 BGB erfolge, jedoch fehlerhaft. Die Wahrung billigen Ermessens setze dabei voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt würden. Damit ginge die Verpflichtung der beklagten Arbeitgeberin einher, vor der von ihr durchzuführenden Interessenabwägung mit dem Arbeitnehmer seine gesamte Situation durchzusprechen und aufzuklären. Im vorliegenden Fall habe die Beklagte die Variante der Verrentung von vornherein ausgeschlossen. Sie habe dem Kläger lediglich die Einmal- oder die Ratenzahlung angeboten und sich rechtlich auf Argumente gestützt, die die Verrentung generell als nachrangig darstellten.

Jedenfalls entspreche die Entscheidung der Beklagten nicht billigem Ermessen, da sie sie auf sachfremde Erwägungen gestützt bzw. den fehlenden Rentenanspruch der gegenüber dem Kläger unterhaltsberechtigten Ehefrau nicht berücksichtigt habe. So spiele die Versorgungssituation Beamter nach dem Willen der Tarifvertragsparteien bei der Entscheidung keine Rolle, weil Beamte in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages ohne irgendwelche Einschränkungen aufgenommen worden seien. Auch sei dem Kläger nicht zuzumuten, dem Schwiegersohn zum Zwecke der Vermögensverwaltung seine persönlichen Vermögensverhältnisse darzulegen. Andere Anlageformen seien mit dem tariflichen Anspruch auf Verrentung aufgrund der damit verbundenen größeren Versorgungssicherheit nicht vergleichbar und hingen im hohen Maße davon ab, ob der Arbeitnehmer in der Lage sei, durch Eigenvorsorge Einbußen bei der Altersversorgung zu vermeiden. Auch reduziere sich der Verwaltungsaufwand der Beklagten im Fall von Verrentungen durch die in Ziff. 3.4.2 Anlage 1 BAV-TV getroffene Sonderregelung, nach der die Rente ohne die in § 16 BetrVG vorgesehene jährliche Anpassungsprüfung jeweils am 01.07. um 3 % p.a. angehoben werde. Zudem habe die Beklagte den fehlenden Rentenanspruch der gegenüber dem Kläger unterhaltsberechtigten Ehefrau nicht mit in die Abwägungsentscheidung einbezogen. Fälschlicherweise habe die Beklagte in ihrer Abwägung die Berufsunfähigkeitsrente des Klägers berücksichtigt, die nur die Versorgungssituation vor der Altersrente betreffe. Gleiches gelte für die Restvergütung aus Arbeitszeit und Urlaubsansprüchen, die Ansprüche des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis befriedigten und mit der Frage der Altersversorgung in keiner Verbindung stünden.

Schließlich sei die Ermessensentscheidung der Beklagten auch ermessensfehlerhaft, da die Abwägung der wesentlichen Umstände des Falles bei angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen zu Gunsten des Klägers hätte ausfallen und damit zu einer Verrentung des klägerischen Versorgungsguthabens hätte führen müssen. Das Interesse der Beklagten an Reduzierung von Kosten, Verwaltungsaufwand und Anpassungsprüfung müsse bei Berücksichtigung des frühen Versorgungsfalles beim Kläger und dem fehlenden Rentenanspruch der Ehefrau zurücktreten. Zwar seien nach der tarifvertraglichen Regelung laufende Rentenzahlungen und einmalige Kapitalleistungen im Grundsatz gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung, aber der Gesetzgeber habe durch das in § 3 BetrAVG normierte Abfindungsverbot zum Ausdruck gebracht, dass einmalige Kapitalleistungen nicht dieselbe Wertigkeit wie laufende Rentenleistungen hätten. Das Ziel der betrieblichen Altersversorgung, Versorgungssicherheit unter Übernahme der biometrischen Risiken, also insbesondere des Langlebigkeitsrisikos, zu schaffen, werde durch die Verrentung des Versorgungsguthabens am stärksten verwirklicht. Der monatliche Pensionsanspruch des Klägers von 1.980,00 € stehe dem als gewisse Grundsicherung, die nicht übermäßig hoch sei, nicht entgegen. Die Beklagte habe auch weder behauptet, auf Dauer nicht in der Lage zu sein, die Kosten der Verrentung aufbringen zu können, noch, dass sie durch die Rentenzahlung an den Kläger übermäßig belastet oder gar in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gefährdet werde. Darüber hinaus könne es bei einer Kapitalleistung aufgrund der Progressionswirkung auch zu einer höheren Steuerlast des Arbeitnehmers kommen. Sie unterläge zudem dem Pfändungsschutz nach § 850 i ZPO, während laufende Rentenzahlungen dem Pfändungsschutz des § 850 c ZPO unterfielen.

Gegen dieses, ihrem Prozessbevollmächtigten am 08.08.2016 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 16.08.2016 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 08.11.2016 am 07.11.2016 begründet.

Der Kläger habe keinen Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens.

Nach ihrem Wortlaut räume Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV dem Arbeitgeber ein Wahlrecht bzgl. der Entscheidung ein, ob er das Versorgungsguthaben auszahlen oder verrenten

wolle. Im Rahmen dieses Wahlrechts folge aus dem unmittelbaren systematischen Zusammenhang der Tarifnorm die gewollte Einschränkung der zu berücksichtigenden Interessen des Arbeitnehmers. Aus dem Umkehrschluss der Ziff. 3.1.2 Satz 2 Anlage 1 BAV-TV ergebe sich, dass eine Auszahlung – als tarifvertraglich vorrangig eingestufte und damit präferierte Variante – stets auch gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers zulässig sei und das Interesse des Arbeitgebers an einer Auszahlung deshalb im Zweifel Vorrang haben müsse. Diese tarifvertraglichen Vorgaben seien bei der Überprüfung der Ermessensentscheidung der Beklagten gemäß § 315 Abs. 3 BGB zu beachten.

Die Entscheidung der Beklagten, eine Verrentung des Versorgungsguthabens nicht vorzunehmen, sei danach ermessensfehlerfrei. Die Beklagte sei durch die tarifvertragliche Regelung nicht verpflichtet, vor der Interessenabwägung mit dem Kläger seine gesamte Situation durchzusprechen bzw. ihn aufzuklären oder die Ermessensentscheidung zu begründen. Auch habe die Beklagte nicht von vornherein die Variante Verrentung ausgeschlossen. Die Übersendung des Formblattes mit Schreiben vom 17.09.2015 sei automatisch nach Prüfung der Versorgungsansprüche des Klägers erfolgt. Die Beklagte habe vor dem Schreiben des Klägers vom 16.09.2017 Kenntnis vom bevorstehenden Versorgungseintritt gehabt.

Die Beklagte habe die finanzielle, familiäre und gesundheitliche Situation des Klägers in ihre Interessenabwägung einbezogen. Der Kläger befinde sich in einem Beamtenstatus, beziehe eine monatlich gesicherte Pension in Höhe von 1.980,00 €, sei schuldenfreier Eigentümer eines Immobilienbesitzes mit entsprechenden Einnahmen und habe als Beamter aufgrund einer tarifvertraglichen Sonderregelung um 9 % höhere Arbeitgeberanteile erhalten, die 37.826,00 € in der betrieblichen Altersversorgung ausgemacht hätten. Die beamtenrechtliche Absicherung des Klägers führe zudem zu einer entsprechenden Versorgung der Ehefrau im Witwenfall. Nach der tarifvertraglichen Regelung sei eine Bevorzugung verheirateter Arbeitnehmer nicht vorgesehen. Sie sei unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung auch nicht zulässig. Eine aktuelle Pfändung sei nicht zu berücksichtigen, da auch der Kläger diese nicht befürchte. Selbst wenn der Kläger an einer depressiven Erkrankung leiden sollte, treffe es nicht zu, dass er nicht in der Lage sei, mit größeren Geldbeträgen umzugehen. Der Kläger sei seit Jahren bis aktuell beim Turn- und Sportverein Ka.-A-Stadt aktiv in dessen Vorstand als Hauptkassierer tätig und verwalte die

wirtschaftlichen Belange des Vereins. Allein im Jahr 2015 habe der Kläger ausweislich des Auszugs aus den Vereinsnachrichten des Jahres 2015 erfolgreich die Sanierung des Vereins mitbetrieben und erhebliche Beträge verwaltet, insbesondere ein Bankdarlehen von 445.000,00 € und Einnahmen in Höhe von 865.000,00 €.

Demgegenüber sei die Beklagte durch eine Verpflichtung zur Verrentung des Versorgungsguthabens erheblich wirtschaftlich belastet. Bei einer Kapitalisierung der laufenden Rente aufgrund der Richttafeln Heubeck 2005 unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Lebenserwartung des Klägers per 31.12.2015 würde sich die Verpflichtung der Beklagten von 116.282,00 € auf 150.134,00 € und unter Berücksichtigung des aktuellen Rechnungszinses sogar auf 160.968,00 € erhöhen. Darüber hinaus müsse die Beklagte unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung und trotz des sehr niedrigen aktuellen Zinsniveaus eines 10-Jahres-Zinses von 0,41 % die Rente nach Ziff. 3.4.2 Anlage 1 BAV-TV jährlich um 3 % p.a. anheben. Demgegenüber sollte Ziff. 3.4.2 des genannten Tarifvertrags den Arbeitgeber im Vergleich zur gesetzlichen Regelung des § 16 BetrAVG nicht schlechter stellen, sondern ihm den erheblichen Anpassungsaufwand und die Anpassungsprüfung ersparen. Im Hinblick auf die Zinssituation sei der BAV-TV inzwischen von der Arbeitgeberseite mit Schreiben vom 07.12.2015 gekündigt worden. Diese Belastungen der Beklagten seien zu berücksichtigen, bevor sie notleidend oder in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gefährdet werde. Im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung komme es auf die durch § 3 BetrAVG abzuleitende Einschätzung des Gesetzgebers, dass einmalige Kapitalleistungen nicht dieselbe Wertigkeit wie laufende Rentenzahlungen hätten, nicht an. § 3 BetrAVG sei gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG tarifdispositiv. Im Übrigen gebe das BetrAVG nicht vor, wie eine tarifvertragliche Regelung zur betrieblichen Altersversorgung auszulegen sei, die gerade vom BetrAVG abweichen dürfe.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 01.08.2016 – Az. 10 Ca 2946/15 - abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und schließt sich den Ausführungen des erstinstanzlichen Urteils an.

Nach der tarifvertraglichen Regelung sei eine stärkere Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers an der Auszahlung des Versorgungsguthabens nicht geboten. Es käme vielmehr auf eine Abwägung der beiderseitigen Interessen an, wozu gehöre, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vor der Durchführung der Interessenabwägung dessen gesamte Situation durchzusprechen und aufzuklären habe. Demgegenüber habe die Beklagte wegen der Versorgungsdichte bzw. wegen der Gefahr des Nachahmungseffekts der alsbald in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmer von vornherein eine Verrentung ausgeschlossen und ihre Ermessensentscheidung nicht begründet. Dies ergebe sich aus den Schreiben der Parteien vom 16. und 17.09.2015. Es läge deshalb ein Ermessensnichtgebrauch vor.

Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen, dass von der monatlichen Pension in Höhe von 1.980,00 € die Krankenkassenprämie von derzeit monatlich 350,00 € abzuziehen sei. Das Haus des Klägers stamme aus der Mitte des vorigen Jahrhunderts und müsse dementsprechend ständig mit nicht unerheblichen Kosten renoviert bzw. vor Verfall geschützt werden. Auch die zwei nicht unterhaltsberechtigten Kinder würden erfahrungsgemäß von ihren Eltern zeitlebens ständige Zuwendungen erwarten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete keinesfalls, verheiratete Arbeitnehmer gegenüber nicht verheirateten Mitarbeitern dahingehend zu bevorzugen, indem man ihren Wunsch nach einer Verrentung stärker berücksichtige. Auch hier gelte Art. 6 GG. Die Tätigkeit des Klägers als Kassierer im erweiterten Vorstand des Turn- und Sportvereins Ka.-A-Stadt bedeute lediglich, dass er als Buchhalter Weisungen vom geschäftsführenden Vorstand entgegennehme und eigentlich nur Überweisungen ausführe. Dabei würde er sorgfältig kontrolliert werden. Die aktive Gestaltung der wirtschaftlichen Belange des Vereins und der Umfang mit erheblichen Summen seien dem geschäftsführenden Vorstand vorbehalten. Der Kläger habe im Vertrauen auf die monatlichen Rentenzahlungen den höchstmöglichen freiwilligen Mitarbeiterbeitrag in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt.

Die Verrentung des Klägers führe für die Beklagte nicht zu einer existenzgefährdenden Situation. Die Beklagte habe auch nicht dargelegt und unter Beweis gestellt, dass die aktuell 73 Versorgungsempfänger die Verrentung ihres Versorgungsguthabens beantragt hätten. Mit der pauschalen Festlegung eines Zinssatzes von 3 % für die jährliche Rentenerhöhung hätten die Tarifvertragsparteien eine für den Arbeitnehmer positive Regelung schaffen wollen, die deshalb nicht dazu führen könne, dass eine Verrentung des Auszahlungsanspruchs von vornherein ausgeschlossen werde. Die Mehrkosten für die Beklagte im Fall einer Verrentung des klägerischen Versorgungsguthabens in Höhe von 44.686,00 € seien unter Bänkern nicht einmal als „Peanuts“ zu bezeichnen. Öffentlich präsentiere sich die Beklagte als Bank, die ein steigendes Wachstum erlebe. Bei Betriebsausflügen in den Jahren 2014, 2015 und 2016 habe es die Beklagte „richtig krachen“ lassen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 08.11.2016 (Bl. 299 – 314 d. A.) und vom 18.01.2017 (Bl. 362 – 375 d. A.), den Schriftsatz des Klägers vom 09.12.2016 (Bl. 333 – 347 d. A.) und die Sitzungsniederschrift vom 26.01.2017 (Bl. 376 – 380 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, das Versorgungsguthaben des Klägers in unstreitiger Höhe von 116.282,00 € beginnend mit dem 01.10.2015 als monatlich gleichbleibende Rente an den Kläger zu zahlen.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens aus Ziff. 3.1.1, 3.1.2 und 3.1.4 Anlage 1 BAV-TV i.V.m. § 13 seines Arbeitsvertrages.

a) Ziff. 3.1.1 und 3.1.2 Anlage 1 BAV-TV i.V.m. § 13 des Arbeitsvertrags vermitteln dem Kläger keinen Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens. Die Tarifnormen räumen vielmehr der Beklagten nach ihrem Wortlaut ein Wahlrecht darüber ein, ob sie dem Kläger das Versorgungsguthaben als Einmalzahlung, Ratenauszahlung oder monatliche Rente zahlt. Nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV *kann* der Arbeitgeber das Versorgungsguthaben als Einmalzahlung oder in Raten auszahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, verrenten. Ziff. 3.1.2 S. 1 Anlage 1 BAV-TV bestimmt insoweit, dass *bei der Entscheidung* nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV der Arbeitgeber auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen wird. Insoweit vollziehen die Tarifnormen das Konzept des BetrAVG nach, nach dem die laufende Rentenzahlung und die einmalige Kapitalleistung grundsätzlich gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung sind (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 21.03.2000 – 3 AZR 127/99 – NZA 2001, 1308 unter II. 2 b bb der Gründe; Urteil vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – NZA-RR 2012, 433 Rn. 79).

b) Die Beklagte hat im Oktober 2015 ermessensfehlerhaft die Zahlung des Versorgungsguthabens des Klägers als monatlich gleichbleibende Rente ausgeschlossen.

aa) Liegt die Entscheidung über die Auszahlungsart des Versorgungsguthabens nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV bei der Beklagten, ist die Leistungsbestimmung nach § 315 Abs. 1 BGB im Zweifel nach billigem Ermessen zu treffen (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.2002 – 3 AZR 406/01 – NJOZ 2003, 3485 unter II 2 der Gründe).

bb) Eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände Einzelfalles einzubeziehen. Welche Umstände dies im Einzelnen sind, hängt auch von der Art der Leistungsbestimmung ab, die der Berechtigte zu treffen hat. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem die Ermessensentscheidung getroffen wird. Dem Bestimmungsberechtigten verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Eine Leistungsbestimmung durch einen Teil ist für den anderen verbindlich, falls sie der Billigkeit entspricht, § 315 Abs. 1 Satz 1 BGB (vgl. BAG, Urteil vom 13.10.2016 – 3 AZR 445/15 – BeckRS 2016, 74805, Rn. 29 m.w.N.).

Ob die Entscheidung der Billigkeit entspricht, unterliegt gemäß § 315 Abs. 3 BGB der gerichtlichen Kontrolle (vgl. BAG, Urteil vom 07.07.2011 – 6 AZR 151/10 – NJOZ 2012, 413, Rn. 33 m.w.N.). Dabei hat die bestimmende Partei die Umstände darzulegen und zu beweisen, die ihre Leistungsbestimmung und die Billigkeit tragen (siehe BAG, Urteil vom 03.08.2016 – 10 AZR 710/14 – NZA 2016, 1334, Rn. 28).

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagte enthalten Ziff. 3.1.1 und 3.1.2 Anlage 1 BAV-TV keine vom Maßstab billigen Ermessens abweichende Regelung, die ihren Interessen von vornherein den Vorrang einräumen. Dies ergibt sich nach der Auslegung der tariflichen Bestimmung, für deren Regeln nach § 69 Abs. 2 ArbGG auf das erstinstanzliche Urteil, S. 9, Bezug genommen wird.

Die Grundregelung in Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV knüpft mit dem Wort „kann“ an eine im billigen Ermessen stehende Entscheidung der Beklagten an. Solchermaßen enthält Ziff. 3.1.2 S. 1 Anlage 1 BAV-TV lediglich eine Klarstellung, wenn dort bestimmt wird, dass „der Arbeitgeber *auch* die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen“ wird. Aus Ziff. 3.1.2 S. 2 Anlage 1 BAV-TV lässt sich kein hiervon abweichendes, systematisches Argument folgern. 3.1.2 S. 2 Anlage 1 BAV-TV trifft eine Regelung für die Entscheidung des Arbeitgeber, das Versorgungsguthaben zu verrenten. Eine Verrentung ist gegen den Wi-

derspruch des Arbeitnehmers nur zulässig, wenn das Interesse des Arbeitgebers durch Ratenzahlung nicht ausreichend gewahrt ist. Der Umstand, dass die weiteren Auszahlungsalternativen – Einmalkapital und Ratenzahlung – nicht von den Tarifvertragsparteien in die Regelung einzogen worden sind, lässt auf einen engen Anwendungsbereich allein auf den Fall der Verrentung schließen. Sie kann deshalb auf die anderen Auszahlungsformen nicht übertragen werden. Im Übrigen bestehen auch Zweifel, ob 3.1.2 S. 2 Anlage 1 BAV-TV die Interessen des Arbeitgebers im Zweifel begünstigt, oder nicht lediglich den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Rahmen der Ausübung billigen Ermessens konkretisiert („das Interesse des Arbeitgebers durch Ratenzahlung nicht ausreichend gewahrt ist“).

c) Die Entscheidung der Beklagten, für die Auszahlung des Versorgungsguthabens von vornherein allein die Einmalzahlung (Einmalkapital) und die Rentenzahlung, nicht aber die Verrentung in Betracht zu ziehen, entspricht nicht billigem Ermessen i. S. d. § 315 Abs. 1 BGB und ist deshalb unverbindlich i.S. v. § 315 Abs. 3 S. 1 BGB.

aa) Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 17.09.2015 i.V.m. dem „Formblatt zur Auszahlung bAV“ (Anlage K 10) ein Antragsformular übermittelt, das dem Kläger nur die Möglichkeit gab, das Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder als Ratenauszahlung ausgezahlt zu bekommen. Allein die Tatsache, dass die Beklagten ein Formular ohne die Möglichkeit der Verrentung entworfen hat, spricht dafür, dass sie sich generell und unabhängig von den Interessen des Klägers gegen die Verrentung des Versorgungsguthabens entschieden hat. Diese Annahme wird durch die Einlassung der Beklagten bestätigt, sie habe seit 2013 keine Verrentungen mehr angeboten und allen Versorgungsempfängern das Versorgungsguthaben ausgezahlt. Zu Recht hat das Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang auch auf die rechtliche Argumentation der Beklagten hingewiesen, die ebenfalls die Annahme bestätigt, die Beklagte habe von vornherein die Variante „Verrentung“ ausgeschlossen. Für diese wird auf das erstinstanzliche Urteil, S. 10, gem. § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

Das Vorbringen der Beklagten, mit dem sie dieser Annahme im Berufungsverfahren entgegentritt, ist zum einen widersprüchlich. So führt sie im Schriftsatz vom 08.11.2015, S. 5 aus, sie habe vor ihrer Entscheidung, dem Kläger konkret die Alternativen Einmalzahlung

oder Ratenzahlung anzubieten, sein Schreiben vom 16.09.2015 erhalten, mit dem er um Verrentung gebeten habe. Im Schriftsatz vom 18.01.2017, S. 2, heißt es dann, es bestehe bereits kein Zusammenhang zwischen dem Schreiben des Klägers vom 16.09.2015 und dem Schreiben der Beklagten vom 17.09.2015. Die Übersendung ihres Schreibens sei automatisch nach Prüfung der Versorgungsansprüche des Klägers erfolgt, nachdem die Beklagte Kenntnis über den unmittelbar bevorstehenden Versorgungseintritt gehabt habe. Zum anderen ist das Vorbringen der Beklagten unzureichend. Die Beklagte legt nicht dar, wann sie aufgrund welcher ihr bekannter oder mitgeteilter Umstände die Entscheidung getroffen hat, dem Kläger keine Verrentung anzubieten. Im Übrigen spricht der untere Abschnitt des Formulars „Formblatt zur Auszahlung bAV“ gegen die Behauptung, die Beklagte habe in Bezug auf die Person des Klägers bereits mit Schreiben vom 17.09.2015 eine konkrete Auswahlentscheidung bzgl. des Versorgungsguthabens getroffen. In dem diesem Schreiben beigefügten Formular heißt es: “Der gewünschten Verwendung der betrieblichen Altersvorsorge wird zugestimmt“. Eine Verwendungsentscheidung über das Versorgungsguthaben wird damit zeitlich nach dem Antrag des Arbeitnehmers getroffen.

bb) Mit ihrer generellen Entscheidung seit 2013, den Versorgungsberechtigten nicht mehr die Verrentung ihres Versorgungsguthabens anzubieten, wahrt die Beklagten kein billiges Ermessen i.S.d. § 315 Abs. 1 BGB. Sie stellt damit von vornherein nicht die Interessen der Arbeitnehmer – hier des Klägers – ein und wägt sich nicht zu ihren eigenen Interessen ab.

d) Nach der deshalb gem. § 315 Abs. 3 S. 2 BGB zu treffenden gerichtlichen Leistungsbestimmung ist der Kläger nicht berechtigt, sein Versorgungsguthaben in Form einer monatlichen, gleichmäßigen Rente ausgezahlt zu bekommen.

aa) Aufgrund der Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung durch die Beklagte i.S.d. § 315 Abs. 3 S. 1 BGB wird die Leistungsbestimmung durch Urteil getroffen, § 315 Abs. 3 S. 2 BGB, und zwar auf der Grundlage des Vortrags der Parteien (vgl. BAG, Urteil vom 03.08.2016 - 10 AZR 710/14 – NZA 2016, 1334, Rn. 30). Die Beklagte hat als Bestimmungsberechtigte diejenigen Umstände einzubringen, die in ihrem Konzept der Leistungsbestimmung möglicherweis zu berücksichtigen gewesen wären. Dem Kläger als

Anspruchsteller obliegt es im eigenen Interesse, die für ihn sprechenden Umstände vorzutragen (so BAG, Urteil vom 03.08.2016, a.a.O., Rn. 30).

bb) Nach den danach zu berücksichtigen Umständen und der gebotenen Interessenabwägung war die Beklagte nicht durch Urteil zu verpflichten, dem Kläger die Verrentung seines Versorgungsguthabens anzubieten.

(1) Nach dem zuletzt unstreitigen Gutachten über eine Kapitalisierung der laufenden Rente anhand der Richttafeln Heubeck 2005 unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Lebenserwartung des Klägers per 31.12.2015 müsste die Beklagte statt der Auszahlung des Einmalkapitals in Höhe von 116.282,00 € (zuzüglich der Zinsen gemäß Ziff. 3.2 Anlage 1 BAV-TV) am 15.01.2016 im Fall der Verrentung des Versorgungsguthabens 150.134,00 € und unter Berücksichtigung des aktuellen Rechnungszinses 160.968,00 € leisten. Der absolute Unterschiedsbetrag von 44.686,00 € entspricht einer Steigerung der Versorgungsleistung um 38,48 % gegenüber dem Versorgungsguthaben Stand Oktober 2015. Dabei sind die jährlichen Rentenanhebungen von 3 % gemäß Ziff. 3.4.2 Anlage 1 BAV-TV noch nicht berücksichtigt worden. Bereits im Verhältnis der Parteien und damit unabhängig von der Zahl weiterer oder künftiger Versorgungsempfänger zeigt sich eine erhebliche wirtschaftliche Mehrbelastung der Beklagten im Vergleich zu der Auszahlung des Versorgungsguthabens, Stand Ende Oktober 2015. Diese Mehrbelastung entspricht nicht der grundsätzlichen Gleichwertigkeit der Einmal-, Raten- und Rentenzahlung, von der die Tarifvertragsparteien ausgingen, indem sie der Beklagten in Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV das Recht eingeräumt haben, zwischen verschiedenen Auszahlungsformen zu wählen. Eine Gleichwertigkeit ist jedenfalls dann nicht mehr gegeben, wenn eine bestimmte Auszahlungsform die anderen wertmäßig um fast 40 % übersteigt.

Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, derartige Mehrbelastungen seien von der Beklagten bis zur Grenze ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit oder ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu tragen, ist ihm nicht zu folgen. Die Entscheidung des BAG vom 11.10.2011 – 3 AZR 539/09 – BeckRS 2012, 66987, auf die sich der Kläger bezieht, ist zur Betriebsrentenanpassung gemäß § 16 BetrAVG ergangen und nicht auf den vorliegenden Fall übertragbar. Bei § 16 BetrAVG geht es um die Anpassung - also das Wie - laufender Rentenzahlungen, während sich das Wahlrecht nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV auf das „Ob“

von Rentenzahlungen bezieht. Zudem nimmt Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV auf § 16 BetrAVG keinen Bezug. Wenn die Tarifvertragsparteien dies gewollt hätten, hätten sie eine entsprechende Regelung getroffen, wie der Vergleich zu Ziff. 3.4.2 Anlage 1 BAV-TV zeigt. Dort wurde eine abweichende, jährliche Anpassung der Rentenzahlung „anstelle der nach § 16 … (BetrAVG) vorgesehenen Anpassung“ bestimmt. Die Entscheidung des BAG vom 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – NZA-RR 2012, 433, die der Kläger weiter zur Begründung heranzieht, betraf die Frage, ob und unter welchen Umständen das Versprechen laufender Betriebsrentenleistungen in ein Kapitalleistungsversprechen umgestellt werden darf. Aufgrund des Vertrauensschutzes und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ließ das BAG nur solche wirtschaftlichen Gründe im Interesse des Arbeitgebers zu, aufgrund derer er auf Dauer nicht in der Lage wäre, die Kosten des bisherigen Versorgungswerks einschließlich der zukünftigen Anpassungen nach § 16 BetrAVG aufzubringen (vgl. BAG, Urteil vom 15.05.2012, a.a.O., Rn. 84). Auch dieser Sachverhalt ist im vorliegenden Fall der Wahl der Auszahlungsvariante durch den Arbeitgeber nicht gegeben. Die Ausführungen des BAG lassen jedoch den Schluss zu, dass diese hohen Anforderungen an die zu berücksichtigenden wirtschaftlichen Gründe dann nicht geboten sind, wenn es statt einer Umstellung des *bisherigen* Versorgungsversprechens lediglich um die Auswahl der *künftigen* Auszahlungsvariante der betrieblichen Altersversorgung geht. Da die Auszahlung als Einmalkapital oder als Ratenzahlung von vornherein möglich war, konnte sich ein schützenswertes Vertrauen des Klägers in die Variante Verrentung nicht begründen.

(2) Die auf Seiten des Klägers zu berücksichtigenden Umstände haben nicht ein solches Gewicht, dass der Beklagten im Verhältnis zum Kläger die erhebliche wirtschaftliche Mehrbelastung zuzumuten wäre.

Der Kläger verfügt unstreitig über einen schuldenfreien Immobilienbesitz, aus dem er Einnahmen erzielt. Der Kläger hat im hiesigen Verfahren von der Möglichkeit, ihm günstige Umstände vorzutragen (vgl. von dieser Obliegenheit BAG, Urteil vom 03.08.2016, a.a.O., Rn. 30) in Bezug auf seinen Immobilienbesitz keinen Gebrauch gemacht. Es ist deshalb offen geblieben, ob die Einnahmen aus dem Immobilienbesitz so gering sind, dass sie für die Entscheidung nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV nicht zu berücksichtigen wären.

Entgegen der Auffassung des Klägers konnte nach dem unstreitigen Tatsachenvortrag in der Berufungsinstanz auch nicht davon ausgegangen werden, er sei gesundheitlich nicht in der Lage, das Versorgungsguthaben in Höhe von 116.282,00 € zum Zwecke seiner Altersabsicherung zu verwalten. Der Kläger ist seit Jahren Hauptkassierer und damit Mitglied im Gesamtvorstand eines mit 2.287 Mitgliedern relativ großen Sportvereins, der im Jahr 2014/2015 Sanierungsvorhaben im Umfang von 420.000,00 € und 84.000,00 € durchgeführt und Ausgaben von 600.000,00 € bei Einnahmen von 865.000,00 € getätigt hat. Zu den Einnahmen gehörte ein Bankdarlehen im Umfang von 445.000,00 €. Dabei ist die Rolle des Klägers nicht als von untergeordneter Bedeutung einzuschätzen. Der Kläger hat selbst die finanziellen Aktivitäten seines Vereins auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung öffentlich vorgestellt. Der Kassenprüfer des Vereins hat dort die zuverlässige Arbeit des Klägers bestätigt und gelobt, dass der Kläger mit Zahlen bestens umgehen könne. Dies steht der Einlassung des Klägers entgegen, er habe lediglich Überweisungen auf Anweisung und unter Kontrolle ausgeführt. Darüber hinaus verwaltet der Kläger seinen Immobilienbesitz. Im Übrigen hat Beklagte dem Kläger die Möglichkeit eingeräumt, sich das Versorgungsguthaben auch in drei gleichen Raten am 15.01.2016, 15.01.2017 und 15.01.2018 auszahlen zu lassen. Der Kläger hätte damit die Möglichkeit, die Höhe des zu verwaltenden Betrages zeitlich zu strecken, um mögliche gesundheitliche Belastungen und steuerliche Nachteile gering zu halten. Andererseits kämen ihm die Vorteile der 4,5-prozentigen Verzinsung der Teilraten nach Ziff. 3.3 Anlage 1 BAV-TV zu Gute. Im Übrigen hat die Beklagte berechtigterweise bestritten, ob und inwieweit die 2014 – 2015 festgestellte schwere reaktive Depression und Angststörung des Klägers auch noch nach seiner Versetzung in den Ruhestand zum 01.10.2015 anhalten. Nach dem als K3 vorgelegten ärztlichen Befundberichts des Dr. Köppel vom 20.11.2014 begründete sich die Diagnose „durch berufl. Druck und Stress incl. Mobbing u.a. durch unberechtigte Abmahnung am Arbeitsplatz“, die mit dem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis zum 01.10.2015 entfallen sind. Auch der Kläger spricht lediglich von der Möglichkeit, erneut einen depressiven Schub zu erleiden. Weiterer konkreter Sachvortrag fehlt.

Darüber hinaus konnte der Kläger schutzwürdig nicht darauf vertrauen, die Beklagte werde ihm auf seinen Antrag hin das Versorgungsguthaben verrenten. Die tarifliche Regelung in Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV sieht, wie ausgeführt, ein Wahlrecht der Beklagten vor. Die hohen freiwilligen Einzahlungen des Klägers auf das Versorgungsguthaben geschahen in

einer rechtlich nicht abgesicherten Erwartung. Soweit sich der Kläger erstinstanzlich zudem darauf berufen hat, der Betriebsratsvorsitzende habe im Herbst 2015 noch vor dem 01. Oktober 2015 von der Prokuristin der Beklagten Ki. anlässlich eines dienstlichen Gespräches über die Altersversorgung die Auskunft erhalten, dass der Kläger, sollte er die Verrentungsvariante in der betrieblichen Altersversorgung wählen, diese selbstverständlich auch erhalten werde, konnte dies keinen Vertrauenstatbestand zugunsten des Klägers begründen. Der Kläger behauptet selbst nicht, dass die Prokuristin der Beklagten ihm gegenüber diese Auskunft gegeben hat. Er behauptet des Weiteren auch nicht, dass der Betriebsratsvorsitzende gebeten worden war, diese Auskunft rechtlich bindend an ihn weiter zu geben.

Im Rahmen der Interessenabwägung konnte schließlich der Wunsch des Klägers, seine Ehefrau für den Fall seines Todes versicherungsmäßig abzusichern, nicht zu einer Ermessensreduzierung auf „Null“ im Sinne eines Anspruchs auf Verrentung führen. Seine Ehefrau wäre sowohl durch die Witwenrente aus dem Beamtenverhältnis als auch durch den ihr im Fall des Ablebens des Klägers - bei Vermächtnis sogar allein - zustehenden Immobilienbesitz nebst Einnahmen wirtschaftlich abgesichert. Hiervon war jedenfalls auszugehen, nachdem der Kläger konkrete Angaben zu der Immobilie nicht gemacht hat. Im Übrigen kann das Versorgungsguthaben nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV auch „ohne Hinterbliebenenversorgung“ verrentet werden. Es ist fraglich, ob der Kläger hat einen entsprechenden Antrag auf Anwartschaft auf 60 % Witwenrente (Ziff. 3.4.1 Anlage 1 BAV-TV) mit seinem Schreiben vom 16.09.2015 oder seiner Klage vom 14.12.2015 überhaupt angebracht hat. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre dieser Umstand in der Interessenabwägung nicht zu berücksichtigen.

Auf die Wertungen des Gesetzgebers, wie sie das Arbeitsgericht zugunsten des Klägers aus den Regelungen der §§ 3, 16 BetrAVG entnommen hat, kommt es wegen der nach § 17 Abs. 3 BetrAVG zulässigen tarifvertragliche Abweichung durch Ziff. 3.1.1 Anlage 1 BAV-TV nicht an.

e) Nach allem war die Entscheidung der Beklagten, dem Kläger keine Verrentung seines Versorgungsguthabens, sondern die Wahlmöglichkeiten gemäß Formblatt mit Schreiben vom 17.06.2015 anzubieten, nicht ermessensfehlerhaft. Der Beklagten war insoweit ein Ermessensspielraum eingeräumt, den sie nicht überschritten hat. Gründe für eine Ermessensreduzierung auf Null mit dem Inhalt, dass allein ein Anspruch auf Verrentung als Ermessensentscheidung möglich wäre, liegen nicht vor und wurden im Grunde auch vom Kläger nicht behauptet.

2. Darüber hinaus begründet sich der geltend gemachte Anspruch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat schon nicht behauptet, dass die Beklagte unabhängig von den Umständen des konkreten Einzelfalles in jedem Fall auf Antrag des Arbeitnehmers das Versorgungsguthaben verrentet hat. Im Übrigen hätte der Kläger für die Zeit ab 01.01.2013 Arbeitnehmer, deren Versorgungsguthaben verrentet worden ist, wenigstens namentlich benennen müssen. Er hätte diese Arbeitnehmer ohne Weiteres über den Betriebsrat in Erfahrung bringen können. Nach dem Vortrag des Klägers hat der Betriebsrat noch vor dem 01.10.2015 mit der Beklagten ein Gespräch über die Altersversorgung geführt.

III.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

IV.

Die Revision wird gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter http://www.bundesarbeitsgericht.de/.

Dr. Eulers Rickert Hegenberger