

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 251/13

2 Ca 4294/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 14.11.2013

Rechtsvorschriften: §§ 2, 6 BetrAVG

Leitsatz:

Die Höchstbegrenzungsklausel ist bei der Berücksichtigung des Ausgangspunktes für die zeitratierliche Rentenkürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens heranzuziehen („zuerst limitieren, dann quotieren“).

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.04.2013, Az. 2 Ca 4294/12, wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die zutreffende Höhe der Betriebsrente des Klägers.

Der am 05.08.1947 geborene Kläger war seit 20.06.1977 bei der Beklagten als Architekt tätig. Am 04.12.1989 schlossen die Parteien einen Pensionsvertrag zur betrieblichen Altersversorgung. Zu dem Zeitpunkt bezog der Kläger ein Bruttomonatsgehalt von 8.000,00 DM = 4.094,34 EUR. Im Alter von 60 Jahren schied der Kläger am 30.06.2008 aus den Diensten der Beklagten aus. Im Laufe des 64. Lebensjahres bezog der Kläger seit 01.02.2011 von der Beklagten ein Ruhegeld in Höhe von 540,84 EUR brutto.

Der Pensionsvertrag der Parteien vom 04.12.1989 lautet auszugsweise wie folgt:

"§ 3 Höhe und Berechnung des Ruhegehaltes

Beim Ausscheiden aus der Firma nach Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. des 63. Lebensjahres, wenn das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch genommen wird, erhält Herr F... lebenslänglich ein Ruhegehalt. Das monatliche Ruhegehalt setzt sich aus einem Grundbetrag von 10 % des zuletzt bezogenen festen Monatsgehaltes zusammen sowie einem Steigerungsbetrag von 1 % des letzten festen Monatsgehaltes für jedes nach dem 10. Jahr hinaus zurückgelegte Dienstjahr, und zwar im Höchstfall bis zu 50 % des zuletzt gezahlten festen Monatsgehaltes. Die Höhe des Ruhegehaltes wird auf max. 1.200,-- DM begrenzt.

Diesen Betrag wird die Firma in angemessenen Zeitabständen jeweils überprüfen.

Bei Ausscheiden aus den Diensten der Firma wegen Bezuges des vorgezogenen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 63. Lebensjahres wird das Ruhegehalt um einen Abschlag von 0,5 von Hundert für jeden Monat gekürzt, für den das Ruhegehalt vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen wird."

(Auf die als Anlage K1 zur Klageschrift vom 24.07.2012 eingereichte Kopie, Bl. 6 f. d. A., wird Bezug genommen).

Der Kläger ist der Auffassung,

dass sich die Höhe seines Ruhegehaltes allein nach den Kriterien des § 3 Abs. 1 Satz 1 und 2 Pensionsvertrag berechne und dass die in § 3 Abs. 1 Satz 3 vorgesehene Höchstgrenze von 1.200,00 DM = 613,55 EUR wegen Verletzung des § 2 Abs. 1 BetrAVG rechtsunwirksam sei. Sein Ruhegehalt berechne sich daher wie folgt:

- 3 -

- Grundbetrag: 10 Prozent des zuletzt bezogenen festen Monatsgehaltes 7.348,00 EUR x 10 Prozent	=	734,80 EUR
- Steigerungsbetrag: je 1 Prozent für jedes nach dem 10. Jahr zurückgelegte Dienstjahr 1 Prozent x 7.348,00 EUR = 73,48 EUR x 21 Jahre	=	<u>1.534,08 EUR</u>
		gesamt 2.268,88 EUR
abzüglich zeiträtierliche Kürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens 2.268,88 EUR x 11,85 Prozent	=	<u>./. 268,86 EUR</u> 2.002,00 EUR
		Ruhegehalt gesamt
abzüglich tatsächlich gezahltes Ruhegehalt	=	<u>- 540,84 EUR</u>
		1.461,16 EUR
		brutto monatlich offener Differenzbetrag

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm abzüglich der monatlich ausgezahlten Betriebsrente von 540,84 EUR seit Februar 2011 ein monatlicher Nachzahlungsanspruch von jeweils 1.461,16 EUR zustehe. Für den Zeitraum Februar 2011 mit Juni 2012 die Zahlung eines Gesamtbetrages von 24.931,04 EUR. Des Weiteren begehrt er mit der Klage vom 24.07.2012 die Verurteilung der Beklagten zu einer künftigen monatlichen Differenzzahlung von 1.461,16 EUR, beginnend mit dem Juli 2012.

Der Kläger stellte folgende Anträge:

- I. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 24.931,04 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über den Basiszinsatz aus 1.461,16 € seit dem 28.02.2011, aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.03.2011, aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.04.2011, aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.05.2011, aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.06.2011,

- 4 -

aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.07.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.08.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.09.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.10.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.11.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.12.2011,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.01.2012,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 29.02.2012,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.03.2012,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.04.2012,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 31.05.2012,
aus weiteren 1.461,16 € seit dem 30.06.2012
zu bezahlen.

- II. Die Beklagte wird verurteilt, künftig über 540,84 € hinaus weitere 1.461,16 € an jedem Monatsletzten nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit diesem Tag an den Kläger zu zahlen, beginnend mit dem 31.07.2012.

Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung,

der Kläger habe nur Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente in der von der Beklagten tatsächlich gezahlten Höhe von 540,84 EUR.

Die im Pensionsvertrag der Parteien vereinbarte Höchstgrenze von 1.200,00 DM = 613,55 EUR sei rechtswirksam und verstoße insbesondere nicht gegen § 2 Abs. 1 BetrAVG. Die Entwicklung des Gehaltes des Klägers, welches sich von einer Höhe von 8.000,00 DM = 4.095,34 EUR im Zeitpunkt des Abschlusses des Pensionsvertrages 1989 bis zu einer Höhe von 7.348,00 EUR im Zeitpunkt des Ausscheidens, mithin also um ca. 80 Prozent gesteigert habe, habe dazu geführt, dass die Rentenanwartschaft des Klägers den Höchstbetrag erreicht hat. Daher sei der Höchstbetrag von 1.200,00 DM = 613,55 EUR im Falle des Klägers die *"ohne das vorherige Ausscheiden zustehende Leis-*

tung" im Sinne des § 2 Abs. 1 BetrAVG. Dieser Betrag sei dementsprechend auch die Grundlage für das in § 2 Abs. 1 BetrAVG vorgesehene ratierte Verfahren. Aus dem Höchstbetrag von 613,55 EUR ergebe sich bei Zugrundelegung des unstrittigen Unverfallbarkeitsfaktors von 88,15 Prozent der von der Beklagten tatsächlich gezahlte Betrag von 540,84 EUR; ein Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BetrAVG sei nicht ersichtlich.

Zudem habe das BAG in seinem Urteil vom 21.03.2006 - 3 AZR 374/05 - die vormalige Auslegungsregel, dass Höchstbegrenzungsklauseln im Zweifel erst auf den zeitanteilig gekürzten Betrag anzuwenden seien, ausdrücklich aufgegeben. Nach dieser Entscheidung sei eine Höchstbegrenzung Teil der Definition der Vollrente, wie sie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit der festen Altersgrenze erreicht werden könne. In diesem Fall sei es sachgerecht, sie schon bei der Berücksichtigung des Ausgangspunktes für Kürzungen aufgrund vorzeitigen Ausscheidens oder vorzeitiger Inanspruchnahme von Betriebsrenten heranzuziehen.

Weiter habe die Beklagte die Höchstbegrenzung in der konkret vereinbarten Höhe von 1.200,00 DM = 613,55 EUR der Rentenberechnung zugrunde gelegt. Eine Anpassungsprüfung habe in Bezug auf § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages nicht durchgeführt werden müssen und sei in § 3 Abs. 2 auch nicht vereinbart. Eine Anpassungsüberprüfung bezüglich des Maximalbetrages habe nur dann Sinn, wenn zugleich eine Anpassung der Anwartschaften erfolge. Eine hiervon losgelöste Überprüfung der Maximalgrenze führe zumindest in allen den Fällen, in denen der Maximalbetrag noch nicht erreicht worden ist oder voraussichtlich nicht mehr erreicht werden kann, im Ergebnis zu keiner Erhöhung des Ruhegehalts.

Mit "dieser Betrag" in § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages sei nicht der Höchstbetrag des § 3 Abs. 1 Satz 3 gemeint, sondern das Ruhegehalt selbst. Dies ergebe sich bereits daraus, dass § 3 überschrieben sei mit "Höhe und Berechnung des Ruhegehaltes". § 3 Abs. 2 beziehe sich überdies auf den gesamten § 3 Abs. 1, in dem dargestellt werde, wie sich das Ruhegehalt berechnet. § 3 Abs. 2 sehe hingegen nicht vor, dass bereits eine Überprüfung der Rentenanwartschaft erfolge. Dies ergebe sich bereits daraus, dass § 3 Abs. 1 durch die Koppelung des Ruhegehalts an die individuelle Gehaltsentwicklung eine Dynamisierung vorsehe. Eine regelmäßige Überprüfung sei daher nicht erforderlich. Da-

her sehe § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages keine Pflicht zur Überprüfung der Anwartschaft, erst recht keine Pflicht zur Anpassung der Anwartschaft vor. Vielmehr habe § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages einen rein deklaratorischen Charakter und verweise auf die gesetzliche Verpflichtung des § 16 BetrAVG zur Anpassungsprüfungspflicht bei laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Selbstverständlich seien Arbeitgeber jederzeit berechtigt, laufende Rentenleistungen und auch Anwartschaften einseitig anzuheben. Daher sei im Fall des Klägers durch die Beklagte bereits im laufenden Arbeitsverhältnis geprüft worden, ob eine Anpassung der Anwartschaften zu Gunsten des Klägers erfolgen solle. Vor dem Hintergrund, dass die Anwartschaft des Klägers aber bereits einer Dynamisierung unterlag und dabei an das zuletzt außergewöhnlich hohe Gehalt und die entsprechende Gehaltsentwicklung des Klägers gekoppelt war, sei eine weitere Anpassung der Anwartschaft des Klägers ausgeblieben.

Unabhängig von den wirtschaftlichen Faktoren rechtfertige auch weder die Arbeitsleistung des Klägers noch sein Beitrag zum Unternehmenserfolg eine Anpassung seiner Rentenanswartschaft und des festgelegten Maximalbetrags. Selbst wenn man also annehme, dass § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages eine Verpflichtung der Beklagten enthalte, die Anwartschaften des Klägers oder den in § 3 Abs. 1 Satz 3 genannten Maximalbetrag einer Anpassungsprüfung zu unterziehen, so würde es sich in jedem Fall hierbei um eine ergebnisoffene Anpassungsprüfung handeln. Eine Anpassungsverpflichtung ergebe sich in keinem Fall aus § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages. Die Beklagte habe eine "freiwillige" Anpassungsprüfung vorgenommen, diese sei jedoch aus den genannten Gründen abgelehnt worden.

Der Kläger hält dem im Wesentlichen Folgendes entgegen:

Die Vereinbarung des Höchstbetrages widerspreche unter Berücksichtigung der hier vorliegenden Einzelfallumstände der gesetzlichen Regelung des § 2 Abs. 1 BetrAVG. Selbst bei Wirksamkeit der Vereinbarung des Höchstbetrages habe eine Anpassungsverpflich-

tung der Beklagten vor Eintritt des Versorgungsfalles nach § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages bestanden.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Pensionsvertrages mit dem 01.01.1990 sei der Kläger bereits seit 12,5 Jahren in Diensten der Beklagten gestanden, sodass er bereits zu diesem Zeitpunkt bei einem Ausscheiden mit dem 65. Lebensjahr Ansprüche über 552,19 EUR erworben habe (Grundbetrag zehn Prozent = 460,16 EUR, Steigerungsbetrag von zwei Prozent = 92,03 EUR). In weiteren 18,5 Jahren Betriebszugehörigkeit habe der Kläger wegen der im Pensionsvertrag enthaltenen Begrenzung auf 613,55 EUR nur noch weitere Pensionsansprüche über 61,36 EUR erwerben können, mithin also nur gut zehn Prozent. Die Unzulässigkeit der Höchstbetragsvereinbarung ergebe sich daraus, dass die Gegenleistung Betriebsrente für 18,5 Jahre Arbeitsleistung an Betriebstreue nur noch um zehn Prozent aufgrund der in der Versorgungszusage enthaltenen Höchstgrenze habe steigen können.

Zu dem ergebe sich selbst bei Unterstellung der Wirksamkeit der Höchstbetragsgrenze des § 3 Abs. 1 Satz 3 aus der Bestimmung des § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages eine Pflicht zur Anpassung des maximalen Ruhegehaltes. Es gebe überhaupt keinen Ansatz dafür, dass sich diese Anpassungsregelung auf das Ruhegehalt beziehe. Vielmehr hätten die Parteien genau den Fall regeln wollen, der hier eingetreten sei, nämlich dass ein Mitarbeiter schon lange vor dem Eintritt des Versorgungsfalles die Höchstgrenze von 1.200,00 DM erreiche und diese im Hinblick auf eine weitere Betriebstreue nicht mehr angemessen sei. Vorliegend habe der Kläger den Maximalbetrag bereits nach 14 Jahren Betriebszugehörigkeit erreicht, also im Jahr 1992. Es sei unbillig, wenn die weitere Betriebstreue eines Mitarbeiters über 16,5 Jahre nicht mehr berücksichtigt werde. Genau für diesen Fall sei die Anpassungsregelung vereinbart worden. Überdies habe die Beklagte in ihrem Schreiben vom 20.01.2009 (vgl. Anlage K6 zur Klageschrift vom 24.07.2012, Bl. 13 d. A.) selbst zugestanden, dass die Rentenhöhe vor Eintritt des Versorgungsfalles regelmäßig zu überprüfen sei. Sie habe in diesem Schreiben lediglich eingewandt, dass sich aus dieser Überprüfungspflicht keine Verpflichtung zur Erhöhung der Einzelzusage ergebe, weil der Kläger seit "1997 keine Führungsfunktion mehr inne hatte".

Zudem ist der Kläger der Auffassung, dass eine Pflicht zur Anpassung des Höchstbetrages unter Zurückgreifen auf die Wertungen der gesetzlichen Anpassungspflicht des § 16 BetrAVG bestehe. Vom 01.01.1990 bis 30.06.2008 habe die Inflationsrate nach dem Verbraucherindex des statistischen Bundesamts insgesamt 44,34 Prozent betragen. Wenn entsprechend der Regelung im Pensionsvertrag ein Inflationsausgleich erfolgt wäre, so hätte sich die aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens des Klägers verringerte Rente über 540,84 EUR um 44,34 Prozent auf monatlich 780,43 EUR erhöht.

Hinsichtlich des gesamten Sach- und Rechtsvortrages der Parteien im erstinstanzlichen Verfahren wird auf die dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften des Arbeitsgerichts Nürnberg Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Urteil vom 17.04.2013 wie folgt entschieden:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.236,07 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus

72,71 € seit dem 28.02.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.03.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.04.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.05.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.06.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.07.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.08.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.09.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.10.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.11.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.12.2011,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.01.2012,
aus weiteren 72,71 € seit dem 29.02.2012,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.03.2012,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.04.2012,
aus weiteren 72,71 € seit dem 31.05.2012,
aus weiteren 72,71 € seit dem 30.06.2012

zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, künftig über 540,84 € hinaus weitere 72,71 € an jedem Monatsletzten nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit diesem Tag an

den Kläger zu zahlen, beginnend mit dem 31.07.2012.

3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu 92%, die Beklagte zu 8% zu tragen.
5. Der Streitwert wird auf 52.601,76 Euro festgesetzt.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.
Die Zulässigkeit der Berufung nach den allgemeinen Vorschriften bleibt hiervon unberührt.

Zur Begründung führt das Arbeitsgericht aus, dass die dem Kläger zustehende monatliche Betriebsrente bei rechtlich und rechnerisch zutreffender Berechnung 613,55 EUR betrage. Die Höchstbegrenzung des monatlichen Ruhegehaltes auf maximal 1.200,00 DM = 613,55 EUR sei rechtswirksam. Eine Erhöhung dieses Betrages habe die Beklagte nicht vornehmen müssen, weil die Überprüfungspflicht in § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages sich nicht auf die vereinbarte Höchstgrenze, sondern auf das konkrete monatliche Ruhegehalt beziehe. Zudem sei nach der Rechtsprechung des BAG eine Höchstbegrenzungsklausel im Zweifel so auszulegen, dass Teilrenten wegen vorzeitigem Ausscheiden zunächst unabhängig von einer Höchstbegrenzungsklausel zu berechnen seien und die so ermittelten Renten erst bei Überschreiten der Höchstgrenzen zu kürzen seien.

Gegen das ihr am 29.04.2013 zugestellte Endurteil vom 17.04.2013 hat die Beklagte mit dem am selben Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingereichtem Schriftsatz vom 13.05.2013 Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 26.06.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 28.06.2013, begründet.

Unter Aufrechterhaltung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvortrages betont die Beklagte insbesondere, dass die in § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages enthaltene Begrenzung der Betriebsrente auf 1.200,00 DM = 613,55 EUR aus ihrer Sicht nur eine einzige Funktion habe: hierdurch habe festgestellt werden sollen, welche Höchstrente bei Betriebstreue bis zur festen Altersgrenze angemessen sein solle. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG habe ein vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeschiede-

ner Arbeitnehmer einen Anspruch in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit gegenüber der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspreche. Grundgedanke dieses rätierlichen Verfahrens sei es, eine unverfallbare Rentenanwartschaft in einem angemessenen Verhältnis zu der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung zu erstellen. Auf diese Art und Weise solle die Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert werden. Vorliegend könne diesem Normzweck nur Rechnung getragen werden, wenn zunächst die in § 3 des Pensionsvertrages festgelegte Höchstgrenzenklausel und dann erst das rätierliche Verfahren des § 2 Abs. 1 BetrAVG zur Anwendung komme. Die vom Arbeitsgericht Nürnberg insoweit zitierte Rechtsprechung des BAG sei auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar und überdies durch das zwischenzeitlich ergangene Urteil vom 21.03.2006 überholt. Das Arbeitsgericht stütze daher seine Entscheidung an der Auslegungsregel des BAG, die nicht nur auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar, sondern zwischenzeitlich auch aufgegeben worden sei.

Die Beklagte stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.04.2013, Az. 2 Ca 4294/12 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Der Kläger und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Kläger und Rechtsmittelbeklagte beantragt

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger weist unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages insbesondere noch darauf hin, dass die nunmehrige Argumentation der Beklagten befremdlich sei, da sie es gewesen sei, die ihren altgedienten Arbeitnehmern im Jahre 2005 zu 2006 nahegelegt habe, in die Altersteilzeit zu gehen, um einen Beschäftigungsabbau

auf 250 Mitarbeiter in der Verwaltung zu erreichen. Die Beklagte sei am 15.05.2006 an den Kläger herangetreten mit dem dringenden Wunsch eines Ausscheidens des Klägers über die Inanspruchnahme einer Altersteilzeit mit Gewährung einer Abfindung. Die Beklagte möge sich auch daran erinnern, dass der Kläger nach Vorlage des Pensionsvertrages im Herbst 1989 sie darauf hingewiesen habe, dass das maximale Ruhegehalt aufgrund seiner langen Beschäftigungszeit schon innerhalb der nächsten vier Jahre erreicht werde. Die Beklagte habe darauf verwiesen, dass sich der Kläger keine Gedanken machen müsse, da ohnehin der Höchstbetrag regelmäßig zu überprüfen sei und sich der Höchstbetrag somit auch schon während der Vertragslaufzeit erhöhe.

Wegen des weiteren Vortrages der Parteien wird auf die Berufungsbegründung vom 26.06.2013 sowie auf die Berufungsbeantwortung vom 31.07.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 Satz 2 b ArbGG), und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B.

Die Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Dem Kläger steht für den streitgegenständlichen Zeitraum sowie auch in Zukunft eine höhere Betriebsrente zu, die den von der Beklagten gezahlten Betrag von monatlich 540,84 EUR um mindestens den Betrag von 72,71 EUR monatlich übersteigt, den das Arbeitsgericht - unter Klageabweisung im Übrigen - dem Kläger zugesprochen hat. Die im Übrigen erfolgte Klageabweisung ist rechts-

kräftig. Das Arbeitsgericht hat der Klage zumindest in der ausgeurteilten Höhe im Ergebnis zu Recht stattgegeben. Zwar hat die Beklagte in Übereinstimmung mit der jüngeren Rechtsprechung des BAG die vereinbarte Höchstbegrenzung zum Ausgangspunkt für die zeiträtierliche Kürzung wegen vorzeitigen Ausscheidens genommen (vgl. nachfolgend I.). Jedoch hätte sie die Höchstbegrenzungsklausel des § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages nach § 3 Abs. 2 zumindest in einem solchen Umfang angemessen überprüfen und erhöhen müssen, dass bei nachfolgender zeiträtierlicher Kürzung dieser erhöhten Höchstgrenze eine monatliche Betriebsrente in mindestens der vom Arbeitsgericht angenommenen Höhe gegeben ist (vgl. nachfolgend II.).

I.

Die in § 3 Abs. 1 Satz 3 des Pensionsvertrages geregelte Höchstbegrenzung des Ruhegehaltes begegnet dem Grunde nach keinen rechtlichen Bedenken.

- 1 a) Die Vereinbarung eines bezifferten Höchstbetrages für die in Frage kommende Betriebsrente ist zulässig und in der Praxis verbreitet. Teilweise wird sie im Rahmen von Gesamtversorgungssystemen zur Vermeidung einer Überversorgung vereinbart. Dies erfolgt zumeist entweder in Form von betragsmäßigen Obergrenzen oder in Form von Prozentsätzen eines definierten Einkommens (vgl. hierzu im Einzelnen: Höfer, Kommentar zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Loseblattsammlung, Band 1 RdNr. 3868 ff.; Schaub/Vogelsang, Arbeitsrecht-Handbuch, 15. Aufl., § 85 RdNr. 155). Jedoch können Höchstbegrenzungsklauseln auch eine Aussage darüber treffen, welche Höchstrente bei Betriebstreue bis zur festen Altersgrenze angemessen sein soll. Dann sind sie Teil der Definition der Vollrente, wie sie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit der festen Altersgrenze erreicht werden kann (BAG vom 21.03.2006 - 3 AZR 374/05 - zitiert nach juris; Schaub/Vogelsang, a. a. O. § 85 RdNr. 155).
- b) Vorliegend enthält der Pensionsvertrag vom 04.12.1989 keinerlei Regelungen zur Berücksichtigung oder Anrechnung gesetzlicher Rentenbezüge; sie stellt daher kein

Gesamtversorgungssystem dar, sodass die Höchstbegrenzung Teil der Berechnung der erreichbaren Vollrente sein soll.

- 2 a) Nach seiner älteren Rechtsprechung, die vorliegend vom Arbeitsgericht herangezogen wurde, hatte das BAG zu § 6 BetrAVG folgende Auslegungsregel entwickelt: Eine Höchstbegrenzungsklausel ist im Zweifel so auszulegen, dass die fiktive Vollrente nach Erreichen der festen Altersgrenze zunächst unabhängig von der Höchstbegrenzungsklausel zu berechnen und die so ermittelte Rente erst bei Unterschreiten der Höchstgrenze zu kürzen ist ("erst quotieren, dann limitieren": BAG vom 08.05.1990 - 3 AZR 341/88; vom 28.03.1995 - 3 AZR 900/94; vom 21.03.2000 - 3 AZR 102/99).
- b) Mit Urteil vom 21.03.2006 hat das BAG diese Rechtsprechung zu Recht aufgegeben. Ausgangspunkt der Rechtsprechungsänderung war die Erkenntnis, dass - wie vorliegend soeben aufgezeigt - Höchstbegrenzungsklauseln nicht vorwiegend dazu dienen, eine Überversorgung zu verhindern. Vielmehr können sie auch eine Aussage darüber treffen, welche Höchstrente bei Betriebstreue bis zur festen Altersgrenze angemessen sein soll. Dann seien sie Teil der Definition der Vollrente, wie sie bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit der festen Altersgrenze erreicht werden könne. Das BAG schlussfolgert hieraus, dass es in diesem Fall sachgerecht sei, die Höchstbegrenzungsklausel schon bei der Berücksichtigung des Ausgangspunktes für Kürzungen aufgrund vorzeitigen Ausscheidens und vorgezogener Inanspruchnahme von Betriebsrenten heranzuziehen ("zuerst limitieren, dann quotieren": BAG vom 21.03.2006 - 3 AZR 374/05, zitiert nach juris; zustimmend: Schaub, a. a. O., § 85 RdNr. 155; Förster/Rühmann/Cisch, Betriebsrentengesetz, 12. Aufl., § 6 RdNr. 22).

Der vom Kläger mit erstinstanzlichem Schriftsatz vom 26.03.2013 gegen die Heranziehung des Urteils des BAG vom 21.03.2006 erhobene Einwand, dieses Urteil setze sich lediglich mit der Berechnung der sozialen Versicherungsrente auseinander und stelle fest, dass das im Zeitpunkt des Ausscheidens geltende Sozialversicherungsrecht maßgeblich sei, geht fehl. Vielmehr ist bereits aus dem amtlichen Leitsatz 1 (BAGE 117, 268) zu entnehmen, dass das Bundesarbeitsgericht über den

entschiedenen Einzelfall hinaus seine bisher in den ausdrücklich zitierten Entscheidungen vom 24.06.1986 und vom 08.05.1990 vertretene Auslegungsregel aufgibt.

II.

Die Beklagte hat bei der Berechnung des klägerischen Rentenanspruches eine nicht zutreffende, zu geringe Höchstgrenze angenommen, indem sie von dem in dem Pensionsvertrag vom 04.12.1989 ausgewiesenen Betrag von 1.200,00 DM = 613,55 EUR ausging. Dieser Betrag hätte jedoch nach § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages von der Beklagten überprüft und erhöht werden müssen.

1. Sowohl die Beklagte als auch das Arbeitsgericht gehen davon aus, dass die Überprüfungspflicht in § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages nicht den in § 3 Abs. 1 Satz 3 geregelten Höchstbetrag betreffe. Diese Meinung teilt das Berufungsgericht nicht. Eine Anwendung der Überprüfungsklausel auf den Höchstbetrag ergibt sich zumindest aufgrund der Unklarheitenregel des § 305 c Abs. 2 BGB.
 - a) Bei dem Pensionsvertrag vom 04.12.1989 handelt es sich ersichtlich um eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung, die die Beklagte dem Kläger gestellt hat („allgemeine Geschäftsbedingung“ im Sinne des § 305 Abs. 1 BGB). Nach § 305 c Abs. 2 BGB gehen Zweifel bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders. Die Auslegung geht der Inhaltskontrolle voraus. Klauseln sind so auszulegen, wie sie von einem verständigen und redlichen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Die Auslegung erfolgt mit der Maßgabe, dass die Inhaltskontrolle zunächst nicht auf der Grundlage einer kundenfreundlich ausgelegten Klausel durchzuführen ist. Führt die objektive Auslegung zu keinem eindeutigen, sondern einem mehrdeutigen Ergebnis, greift die Unklarheitenregelung (§ 305 c Abs. 2 BGB). Die Unklarheitenregel hat die Funktion, bei objektiv mehrdeutigen Klauseln eine Auslegungshilfe zu geben, und in diesem Fall die Interessen des Verwenders hinter denjenigen der anderen Partei zu-

rücktreten zu lassen (BAG vom 25.05.2005, NZA 2005, 1111; BAG vom 10.12.2008 - 10 AZR 1/08, zitiert nach juris; ErfK/Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl., §§ 305 bis 310 BGB RdNr. 31 f.).

- b) Vorliegend vertritt die Beklagte die Auffassung, die Überprüfungsklausel des § 3 Abs. 2 beziehe sich schon aus dem Grund nicht auf die Höchstbetragsregel des § 3 Abs. 1 Satz 3, weil § 3 überschrieben sei mit "Höhe und Berechnung des Ruhegehaltes". Mit "dieser Betrag" in § 3 Abs. 2 sei daher das Ruhegehalt selbst gemeint, nicht jedoch die Rentenanwartschaft oder der Höchstbetrag. § 3 Abs. 2 beziehe sich auf den gesamten § 3 Abs. 1, indem dargestellt werde, wie sich das Ruhegehalt berechne. § 3 Abs. 2 sehe hingegen nicht vor, dass bereits eine Überprüfung der Rentenanwartschaft erfolge. Dies ergebe sich bereits daraus, dass § 3 Abs. 1 durch die Koppelung des Ruhegehalts an die individuelle Gehaltsentwicklung eine Dynamisierung vorsehe. Eine regelmäßige Überprüfung sei daher nicht erforderlich.

Diese Auffassung mag nicht von vorneherein unvertretbar sein - wenngleich die an Sinn und Zweck orientierte Auslegung mit Blick auf die Dynamisierung der Gehaltsentwicklung gerade dafür spricht, dass einer möglichen Änderung des Gehaltes als Berechnungsgrundlage auch durch eine Änderung der Höchstgrenze Rechnung zu tragen ist, weil ansonsten bei langjähriger Beschäftigungsdauer eine Kollision des stetig steigenden Gehaltsfaktors mit der stetig gleichbleibenden Rentenbegrenzung absehbar ist.

Jedenfalls steht dieser Sichtweise der Beklagten mindestens gleichwertig eine am Wortlaut und systematischen Zusammenhang orientierte Auslegung gegenüber, wonach die Überprüfungs- und Anpassungsklausel sich zumindest auch auf den Höchstbetrag beziehe. So endet der letzte Satz des Absatz 1 mit der Benennung eines bestimmten Geldbetrages, nämlich 1.200,00 DM. Der unmittelbar folgende Absatz beginnt mit „diesen Betrag“. Nach der Stellung der Sätze sowie insbesondere auch wegen der Verwendung des Demonstrativpronomens „diesen“ stellt diese Ausdrucksweise einen unmittelbaren Bezug zwischen dem Regelungsinhalt des Abs. 2 („wird die Firma ... überprüfen“) und dem am Ende des unmittelbar vo-

rangehenden Satzes genannten Geldbetrag her. Ein derartiger Bezug der Überprüfungspflicht auf den Höchstbetrag würde auch dem erkennbaren Sinn und Zweck der Gesamtregelung nicht von vorneherein widersprechen. Es mag durchaus sinnvoll sein, den durch eine starre Bezifferung angegebenen Höchstwert der (absehbaren) Steigerung des - als Berechnungsgrundlage zugrunde gelegten - Monatsgehaltes anzupassen.

Ein eindeutiger Vorrang ist keiner der gegenläufigen Auslegungs- und Sichtweisen einzuräumen. Es handelt sich vielmehr um eine objektiv mehrdeutige Klausel. Somit greift die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB ein. Danach bezieht sich die Pflicht der Überprüfungs-klausel nach § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages auch auf die in Abs. 1 Satz 3 genannte Höchstgrenze. Die Beklagte hatte demnach ihren Höchstbetrag in angemessenen Zeitabständen jeweils zu überprüfen.

2. In Erfüllung ihrer Überprüfungspflicht nach § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages hätte die Beklagte den Höchstbetrag mindestens auf einen Betrag von 696,02 EUR erhöhen müssen, sodass der Rentenanspruch des Klägers nach einer zeiträtierlichen Kürzung auf 88,15 Prozent mindestens 613,55 EUR betragen hätte ($696,02 \times 88,15 \text{ Prozent} = 613,55$). Dies ergibt den vom Arbeitsgericht im Wege der Teilklagestattgabe monatlich ausgerichteten Rentenerhöhungsbetrag von 72,71 EUR brutto.
 - a) Nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages war die Beklagte lediglich verpflichtet, den Höchstbetrag in angemessenen Zeitabständen jeweils zu überprüfen. Diese Vertragspflicht beschränkte sich jedoch nicht auf eine vom jeweiligen Ergebnis unabhängige bloße Überprüfung. Vielmehr ist § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrages dahin auszulegen, dass die Beklagte in entsprechender Anwendung des § 315 Abs. 1 BGB die Überprüfung des Höchstbetrages nach billigem Ermessen vorzunehmen und ebenso nach den Kriterien billigen Ermessens über eine Anpassung zu entscheiden hatte. Was billigem Ermessen entspricht, ist unter Berücksichtigung der erkennbaren Interessen beider Parteien festzustellen (Palandt/Grüneberg, Kommentar zum BGB, 72. Aufl., § 315 RdNr. 10 mit Hinwei-

sen auf Rechtsprechung und Literatur).

- b) Vorliegend entspricht es erkennbar dem Regelungsinteresse der Beklagten, die Belastung durch die Rentenzahlung an den Kläger zu begrenzen und planungssicher zu gestalten. Auch sollte der Gegenwert für die bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters zu erbringende Betriebstreue möglichst bestimmt und planbar festgelegt werden. Dem steht erkennbar das Interesse des Klägers entgegen, ein alsbald und zeitnah nach dem Vertragsabschluss absehbares Anhalten der Steigerungsdynamik und ein Einfrieren der Rentenhöhe zu vermeiden. Mangels konkreter Anhaltspunkte in dem Vertragswerk konnte der Kläger entgegen seiner Auffassung jedoch nicht davon ausgehen, die Beklagte wolle sich durch ihre Überprüfungs- und Anpassungsverpflichtung zu einer Angleichung des Höchstbetrages an die Steigerung des Lebenshaltungskostenindex, mithin also zu einer Anpassung nach den Grundsätzen des § 16 BetrAVG verpflichten. Vielmehr liegt es nahe, das Verhältnis des seinerzeitigen Höchstbetrages zum damaligen Monatsgehalt des Klägers auf den Vergütungsanspruch bei seinem Ausscheiden am 30.06.2008 zu übertragen. Die damalige Höchstgrenze von 1.200,00 DM betrug 15 Prozent der damaligen Monatsvergütung des Klägers von 8.000,00 DM. Bei einem Bruttomonatsgehalt im Zeitpunkt des Ausscheidens am 30.06.2008 in Höhe von 7.348,00 EUR würde dies zu einem Höchstbetrag von 1.102,20 EUR führen ($7.348,00 \times 15$ Prozent).
- c) Es kann vorliegend unentschieden bleiben, in welcher präzisen Höhe der Höchstbetrag in ordnungsgemäßer Erfüllung der Überprüfungs- und Anpassungspflicht des § 3 Abs. 2 des Pensionsvertrags, festzusetzen war. Jedenfalls würde sich der nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zu ermittelnde zeitratierliche Anteil eines Höchstbetrages von 1.102,20 EUR mit 971,58 EUR ($1.102,20 \times 88,15$ Prozent) immer noch weit über dem vom Arbeitsgericht ausgeurteilten Rentenbetrag von 613,55 EUR belaufen. Ob und inwieweit dem Kläger über diesen ausgeurteilten Betrag hinaus Rente zugestanden haben mag, steht wegen der Rechtskraft der Klageabweisung im Übrigen nicht mehr zur Entscheidung an.

Nach alledem steht dem Kläger über den tatsächlich von der Beklagten bislang bezahlten Betrag von 540,84 EUR hinaus der vom Arbeitsgericht zugesprochene weitere Betrag von monatlich 72,71 EUR zu. Der hiergegen gerichteten Berufung der Beklagten musste der Erfolg versagt bleiben.

C.

- I. Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

- II. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass (§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).

Dr. Hein
Richter am Arbeitsgericht

Werner Graf
ehrenamtlicher Richter

Bernd Schnackig
ehrenamtlicher Richter