Entscheidungen

Siehe auch: Pressemitteilung Nr. 36/10 vom 18.5.2010

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 18.5.2010, 3 AZR 80/08

Betriebsrente - Wirtschaftliche Auszehrung anderer Ansprüche

Tenor

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. September 2007 - 10 Sa 904/07 - teilweise aufgehoben.

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 4. April 2007 - 4 Ca 5030/06 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 77,00 Euro brutto rückständige Betriebsrente zzgl. fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz auf jeweils 11,00 Euro seit dem 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni und 1. Juli 2006 zu zahlen.

3. Die weitergehende Berufung und die weitergehende Revision des Klägers werden zurückgewiesen.

4. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob ein Witwergeld, das der Kläger aufgrund des Todes seiner Ehefrau nach Beamtenversorgungsrecht erhält, zur Kürzung seiner betrieblichen Altersversorgung führen darf. *2*

Der Kläger ist am 6. April 1929 geboren. Er war vom 1. Januar 1964 bis zum 30. Juni 1994 bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Juli 1994 bezieht er eine betriebliche Altersversorgung auf der Grundlage der als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen „Richtlinien vom 9. Februar 1989 für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der Rheinisch-Westfälisches Elektrizitätswerk Aktiengesellschaft, Essen“ *(hiernach: RL 89).* Diese lauten auszugsweise wie folgt: *3*

„**Präambel**

Durch die Neuregelung der Ruhegeldrichtlinien für die Mitarbeiter, die vor dem 01.04.1986 schon im Unternehmen beschäftigt waren, sollen die wirtschaftliche Belastung des Unternehmens verringert und die künftige Belastung kalkulierbar gemacht werden. Dies soll insbesondere erreicht werden durch:

- Abbau der Überversorgung,
- Ausgleich der seit 1966 eingetretenen und nicht in den Risikobereich des Unternehmens fallenden Mehrbelastungen,
- Begrenzung des Risikos des Unternehmens aus der Gesamtversorgung für den Fall, daß die Renten aus der Sozialversicherung sinken.

…

§ 4 Höhe des Ruhegeldes

…

(3) Der Höchstbetrag des Ruhegeldes darf 75 v.H. des letzten ruhegeldfähigen Diensteinkommens gemäß § 5 nicht übersteigen.

…

(5) Auf das Ruhegeld werden die Renten nach Maßgabe des § 6 angerechnet.

§ 5 Berechnung des ruhegeldfähigen Diensteinkommens

…

(4) Bei Ruhe- und Hinterbliebenengeldempfängern sind die sozialen Zulagen nur so lange der Ruhegeldberechnung zugrundezulegen, wie die Voraussetzungen für ihre Gewährung auch bei Weiterbeschäftigung noch vorliegen würden.

…

§ 6 Anrechnung von Renten und Einkommen aus Tätigkeit

(1) Es ist davon auszugehen, daß der Mitarbeiter durch die Versetzung in den Ruhestand durch das Unternehmen nicht bessergestellt wird, als er sich vorher bei dem Unternehmen bezüglich seines Einkommens im Sinne des § 5 gestanden hat.

(2) Das Ruhegeld wird um die Hälfte derjenigen Beträge vermindert, die dem Mitarbeiter aufgrund jeweils bestehender Gesetze über Renten, Versicherungen, Pensionen und dergleichen zustehen; von der Anrechnung ausgenommen sind lediglich solche Teile dieser Leistungen, die ausschließlich auf eigenen Beitragsleistungen des Mitarbeiters - ohne Arbeitgeberbeteiligung - beruhen.

(3) Bezieht ein in den Ruhestand versetzter Mitarbeiter vor Vollendung seines 65. Lebensjahres Einkommen aus einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit, so dürfen diese Einkommen, zu dessen wahrheitsgemäßer Angabe der Mitarbeiter verpflichtet ist, und das Ruhegeld zusammen nicht höher sein als die Bezüge im Sinne des § 5 unter Berücksichtigung der Höchstgrenzen nach § 6 Abs. 5. Von der Anrechnung anderweitiger Einkünfte aus selbständiger und nichtselbständiger Tätigkeit auf die betriebliche Rente sind Einkünfte ausgenommen, die gemäß § 1248 RVO bzw. § 25 AVG nicht zu berücksichtigen sind.

(4) Unfall- bzw. Verletztenrenten, für die Arbeitgeber Beiträge, Prämien oder Umlagen geleistet haben, werden auf das Ruhe- bzw.

Hinterbliebenengeld insoweit angerechnet, als sie dazu bestimmt sind, Verdienstminderungen auszugleichen. Nicht anzurechnen ist derjenige Teil der Verletztenrente, der der Grundrente eines Versorgungsberechtigten nach § 31 des Bundesversorgungsgesetzes bei vergleichbarem Grad der Behinderung entspricht. Unfall-Kapitalbeträge werden nicht angerechnet; dies gilt nicht für kapitalisierte Renten.

(5) Das Gesamtmonatseinkommen eines Ruhegeldempfängers (Ruhegeld, gesetzliche Renten und sonstige Einkommen, soweit nicht gemäß Abs. 2 bis 4 von der Anrechnung ausgenommen) darf die nachstehend aufgeführten, nach der Dienstdauer ab vollendetem 20. Lebensjahr berechneten Höchstgrenzen nicht überschreiten; andernfalls erfolgt entsprechende Kürzung.

Höchstgrenzen sind	bei 10 Dienstjahren	= 63,0 %
	…	
	bei 30 Dienstjahren	= 75,0 %
	…	

der Begrenzungsgrundlage gemäß Abs. 8.

…

(8) Als Begrenzungsgrundlage gilt 1/12 von 13 ruhegeldfähigen monatlichen Diensteinkommen im Sinne von § 5.

(9) Ändert sich die prozentuale Belastung des Einkommens eines aktiven Mitarbeiters durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gegenüber dem Stand am 01.01.1990 um mehr als 4 Prozentpunkte, so sind die in Abs. 5 Satz 2 festgelegten Begrenzungsprozentsätze entsprechend zu ändern. Bei dieser Rechnung ist das monatliche Tarifgehalt der Vergütungsgruppe 9, Stufe 16, zugrundezulegen.

(10) Jede Änderung des Einkommens aus anrechnungspflichtigen und nichtanrechenbaren Bezügen im Sinne der Abs. 2 bis 4 ist dem Unternehmen sofort unter Vorlage der Unterlagen mitzuteilen.

(11) Soweit ein Versorgungsausgleich durchgeführt wird und dadurch ein geänderter Anspruch auf die gesetzliche Rente entsteht, ist bei der Berechnung des Ruhe- bzw. Hinterbliebenengeldes die nicht infolge des Versorgungsausgleichs geänderte gesetzliche Rente zugrundezulegen.

…

§ 9 Höhe des Hinterbliebenengeldes

…

(5) Auf das Hinterbliebenen- und Waisengeld werden die Leistungen der Sozialversicherungsträger sowie etwaige Einkommen aus einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit in entsprechender Anwendung des § 6 angerechnet. Kürzungen der gesetzlichen Hinterbliebenenrenten, z.B. durch Anrechnungen nach dem Hinterbliebenen- und Erziehungszeitengesetz (HEZG), bleiben unberücksichtigt.

(6) Das Gesamtmonatseinkommen der Hinterbliebenen (Hinterbliebenen- bzw. Waisengeld, gesetzliche Renten und Einnahmen aus einer selbständigen oder nichtselbständigen Tätigkeit) darf

bei einem Hinterbliebenen allein 60 %

…

des Gesamteinkommens im Sinne der in § 6 Abs. 5 genannten Höchstgrenzen nicht überschreiten."

Arbeitgeberseitig gab es zu den RL 89 eine Erläuterung „Die betriebliche Altersversorgung des RWE". Darin heißt es ua.:

„**Wie hoch ist die RWE-Versorgung?**

Die RWE-Versorgungsleistungen hängen ab von der beim RWE verbrachten Dienstzeit, der Höhe des ruhegeldfähigen Einkommens und der Sozialversicherungsrente.

…

Für jedes ruhegeldfähige Dienstjahr wird ein nach § 4 der Ruhegeldrichtlinien festgesetzter Prozentsatz des ruhegeldfähigen Diensteinkommens als Gesamtversorgung gewährt.

Die so ermittelte Versorgung wird um die Hälfte der gesetzlichen Rente, evtl. um einen Teil einer Unfallrente oder um sonstige anrechnungsfähige Beträge gekürzt. *4*

Als Ergebnis erhält man die RWE-Leistung.

Welche Bedeutung hat die Höchstversorgungsgrenze?

Grundsatz ist, daß ein Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nicht besser gestellt sein soll als in der letzten Zeit seiner aktiven Tätigkeit.

Dies bedeutet, daß die Einkünfte, die der Rentner erhält, die in § 6 Abs. 5 der Ruhegeldrichtlinien festgelegte Grenze nicht übersteigen dürfen.

Ist dies aber der Fall, wird die RWE-Versorgungsleistung um den übersteigenden Betrag gekürzt."

Am 13. August 2005 verstarb die Ehefrau des Klägers. Zum Zeitpunkt ihres Todes erhielt sie auf der Grundlage des Beamtenversorgungsrechts ein Ruhegehalt des Landes Nordrhein-Westfalen. Mit Bescheid vom 20. September 2005setzte das Landesamt für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen das aus der Beamtenversorgung zu zahlende Witwergeld für den Kläger auf monatlich 1.768,86 Euro brutto fest. *5*

Die Beklagte nahm daraufhin für Zeiträume ab Dezember 2005 eine Neuberechnung des betrieblichen Ruhegeldes des Klägers vor. Sie kürzte es von zuvor monatlich 3.648,76 Euro brutto auf monatlich 2.222,67 Euro brutto. Das geschah dadurch, dass sie das Witwergeld als Teil des Gesamteinkommens nach § 6 Abs. 5 RL 89 behandelte. Das Witwergeld wurde dadurch bei der Begrenzung des dem Kläger einschließlich des betrieblichen Ruhegeldes zustehenden Gesamteinkommens berücksichtigt. *6*

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Kürzung sei unzulässig. Eine Kürzungsmöglichkeit folge schon nicht aus den RL 89, weil das Witwergeld nicht zum Gesamteinkommen nach dieser Regelung gehöre. Zumindest sei aus der Versorgungsordnung keine Berechtigung der Beklagten abzuleiten, erst nach dem Versorgungsfall neu dem Versorgungsempfänger zufließende Einkommensarten zu berücksichtigen. Jedenfalls sei die Kürzungsmöglichkeit nicht so eindeutig geregelt, wie dies erforderlich sei. Wenn man die Versorgungsordnung anders auslegen wolle, halte diese einer Inhaltskontrolle nicht stand: Eine Regelung wie die vorliegende verstieße gegen § 5 Abs. 2 und § 2 Abs. 5 BetrAVG, die *7*

Wertungen der §§ 53 ff. Beamtenversorgungsgesetz*(hiernach: BeamtVG),* den verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie und den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. Dezember 2005 bis zum 30. Juni 2006 eine ungekürzte monatliche Altersrente iHv. 3.648,76 Euro brutto abzüglich gezahlter 2.222,67 Euro zu zahlen und den Differenzbetrag von 1.426,09 Euro jeweils ab dem 1. des Folgemonats, beginnend mit dem 1. Januar 2006 mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen. *8*

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. *9*

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Erstmals in der Revisionsinstanz führt er aus, die konkrete Berechnungsweise der Beklagten führe auch dazu, dass im Ergebnis aufgrund einer aus Anlass der Anrechnung mitberücksichtigten Erhöhung der Sozialversicherungsrente nach seinem Ausscheiden gegen § 5 Abs. 1 BetrAVG verstoßen worden sei. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

10

Die Revision hat nur zu einem geringen Teil Erfolg. *11*

I. Schon aus prozessrechtlichen Gründen unbeachtlich ist das Vorbringen der Beklagten, Versorgungsschuldnerin sei nunmehr aufgrund von umfassenden gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen, die während des gerichtlichen Verfahrens erfolgt seien, die RWE Vertrieb AG. Wäre dies so, läge eine Rechtsnachfolge während des gerichtlichen Verfahrens *12* vor, die nach § 265 Abs. 1 ZPO keine Berücksichtigung zu finden hätte. Die Rechtskraft der vorliegenden Entscheidung würde sich in diesem Fall auf die neue Versorgungsschuldnerin erstrecken*(§ 325 Abs. 1 ZPO).*

II. Nicht zur Entscheidung stehen die vom Kläger erstmals in der Revisionsinstanz angesprochenen Punkte, die mit der konkreten Berechnung seiner Betriebsrente zusammenhängen und die Frage betreffen, ob die bei der Neuberechnung mitberücksichtigte Erhöhung der Sozialversicherungsrente nach § 5 Abs. 1 BetrAVG zu einer Verringerung seiner Betriebsrente führen darf. Damit hat der Kläger in der Revisionsinstanz den Streitgegenstand erweitert, was unzulässig ist*(dazu BAG 15. Juli 2008 - 3 AZR 172/07 - Rn. 24, AP ZPO § 253 Nr. 48).* In den Vorinstanzen hat er lediglich die Frage zur *13* Entscheidung gestellt, ob und inwieweit eine Anrechnung des von ihm bezogenen Witwergeldes zulässig ist. Streitgegenstand sind deshalb nur Berechnungsfragen, die sich daraus ergeben, dass die Beklagte das Witwergeld bei der Berechnung der Höhe der Versorgungsleistung des Klägers überhaupt berücksichtigt. Nicht Streitgegenstand dagegen sind Fragen der Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente bei der Berechnung des Ruhegeldes aus Anlass der Neuberechnung der Betriebsrente.

III. In der Sache kann der Kläger mit seinem Verlangen nur in einem geringen Umfange durchdringen. Nach den RL 89 ist das Witwergeld bei der Berechnung des betrieblichen Ruhegeldes des Klägers in der Weise zu berücksichtigen, wie die Beklagte dies getan hat. Von der Beklagten gesetztes Vertrauen steht der Anrechnung nicht entgegen. Die Anrechnung stößt für sich genommen auch auf keine rechtlichen Bedenken aufgrund *14* höherrangigen Rechts, insbesondere sind weder § 5 noch § 2 BetrAVG oder Art. 6 GG verletzt. Jedoch verstößt die Anrechnung insoweit gegen § 75 BetrVG und die darin enthaltene Pflicht zur Gleichbehandlung, als das Witwergeld zu mehr als 80 % wirtschaftlich entwertet wird.

1. Die RL 89 lassen die Berücksichtigung des Witwergeldes bei der Errechnung des Gesamteinkommens nach § 6 Abs. 5 RL 89 zu. Dem steht auch nicht entgegen, dass dem *15* Kläger Witwergeld erst ab einem Zeitpunkt zufloss, der nach seinem Eintritt in den Ruhestand liegt. Die Regelungen sind auch eindeutig genug.

a) Nach § 6 Abs. 5 RL 89 gehören zum Gesamteinkommen eines Ruhegeldempfängers neben dem Ruhegeld und der gesetzlichen Rente auch „sonstige Einkommen“. Mit dieser Formulierung haben die Betriebsparteien einen weiten Begriff verwendet. Dafür spricht schon, dass sie den Plural gewählt haben. Bestätigt wird dies durch die Erläuterungen zu den *16* RL 89, wo von „die Einkünfte, die der Rentner erhält“ die Rede ist. Ausnahmsweise unberücksichtigt bleiben sollen nur solche Einkommensarten, die in § 6 Abs. 2 bis 4 RL 89 erwähnt und von der Anrechnung ausgenommen sind.

Angesichts dieser klaren Formulierung ist es nicht mehr von Bedeutung, dass die Überschrift des § 6 lediglich von der „Anrechnung von Renten und Einkommen aus *17* Tätigkeit“ spricht.

Das Witwergeld ist auch ein eigenes Einkommen des Klägers. Es fließt ihm zu. Dass sein Anspruch ein abgeleiteter ist, macht keinen Unterschied. Die Anrechnung ist auch nicht nach § 6 Abs. 2 RL 89 ausgeschlossen. Nach dieser Vorschrift scheidet die Anrechnung auch bei Pensionen lediglich für solche Teile aus, die ausschließlich auf eigenen *18* Beitragsleistungen des Mitarbeiters beruhen. Das ist hier nicht der Fall. Weder der Kläger noch seine verstorbene Ehefrau haben Beiträge geleistet, aufgrund derer nunmehr das Witwergeld gezahlt wird.

b) Der Berücksichtigung beim gesamten Monatseinkommen steht auch nicht entgegen, dass *19* der Kläger Witwergeld erst nach Eintritt seines eigenen Versorgungsfalles erhalten hat. Eine Begrenzung der Berücksichtigung von Einkommensarten beim Gesamteinkommen auf solche Einkommensarten, die der Versorgungsempfänger bereits bei Eintritt in den Ruhestand erhalten hat, ist den RL 89 nicht zu entnehmen. Gegen eine derartige Auslegung spricht schon § 6 Abs. 10 RL 89, wonach jede Änderung des Einkommens dem Unternehmen sofort unter Vorlage der Unterlagen mitzuteilen ist. Für eine Unterscheidung zwischen Einkommensarten, die bereits bei Eintritt des Versorgungsfalles dem Versorgungsberechtigten zugutekamen, und solchen, bei denen dies erst später der Fall war, ergibt sich im Übrigen auch kein sachlicher Grund. Die Versorgungsordnung zielt darauf ab, die wirtschaftliche Position des Versorgungsberechtigten bei der Berechnung des Gesamtmonatseinkommens zu berücksichtigen und dies entsprechend der Entwicklung während des Ruhestandes zu tun. Angesichts dessen ist nicht ersichtlich, warum zwar die Steigerung der Einkünfte aus einer konkreten Einkommensart berücksichtigt werden sollte, die nach dem Versorgungsfall eintritt, demgegenüber eine grundlegende Erhöhung der

Einkünfte aufgrund des Bezuges einer neuen Einkommensart dagegen nicht.

c) Weitergehende Anforderungen an die Genauigkeit einer Anrechnungsregelung sind nicht zu stellen. *20*

Allerdings müssen Berücksichtigungstatbestände, aufgrund derer im Rahmen einer Limitierungsklausel anderweitige Einkünfte berücksichtigt werden, dem Arbeitnehmer erkennbar und eindeutig beschrieben werden*(vgl. zB BAG 5. Dezember 1995 - 3 AZR 942/94 - zu B II 1 und 2 der Gründe, BAGE 81, 345).* Dabei reicht es jedoch aus, wenn eine Auslegung vorzunehmen ist *(vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 5. Aufl. § 5 Rn. 57).* *21* Eine solche ist hier ohne Weiteres möglich. Eine allgemeine, aber umfassende Formulierung ist schon deshalb ausreichend, da nur so der Arbeitgeber rechtlichen und tatsächlichen Entwicklungen angemessen Rechnung tragen kann. Auch differenzierte Formulierungen können zu Auslegungsproblemen führen.

2. Die Beklagte hat auch durch die Erläuterungen zur betrieblichen Altersversorgung kein weitergehendes Vertrauen gesetzt, das dem Kläger zugutekommen könnte. In den Erläuterungen wurde vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Einkünfte des Rentners eine bestimmte Höhe nicht überschreiten dürfen. Sie nehmen zudem vielfach auf *22* die Versorgungsordnung Bezug, wodurch deutlich wurde, dass maßgeblich nicht die Erläuterungen sein sollen, sondern die Versorgungsordnung.

3. Die danach mögliche Anrechnung ist grundsätzlich mit den rechtlichen Vorgaben der §§ 5 und 2 Abs. 5 BetrAVG sowie § 75 BetrVG iVm. Art. 6 GG vereinbar. *23*

a) § 5 BetrAVG ist nicht verletzt. *24*

aa) Nach § 5 Abs. 1 BetrAVG dürfen die bei Eintritt des Versorgungsfalles festgesetzten *25* Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr dadurch gemindert oder entzogen werden, dass Beträge, um die sich andere Versorgungsbezüge nach diesem Zeitpunkt durch Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung erhöhen, angerechnet oder - wie im Streitfall - bei der Begrenzung der Gesamtversorgung auf einen Höchstbetrag berücksichtigt werden. Der historische Gesetzgeber wollte damit dem Rechnung tragen, dass der Versorgungsgedanke „solche Kürzungen jedenfalls dann nicht rechtfertigen“ könne, „wenn sie dazu führen, dass die Dynamisierung sozialer Leistungen entgegen ihrem Sinn und Zweck nicht dem Empfänger zugutekommt, sondern den Arbeitgeber entlastet“. Dementsprechend sollte das Auszehrungsverbot nicht eingreifen, „soweit Erhöhungen sonstiger Bezüge nicht durch deren Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung (insbesondere durch Dynamisierung), sondern durch andere Umstände - zB durch die Umstellung einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen Eintritts eines neuen Versicherungsfalles (Erwerbsunfähigkeit, Alter) - bedingt sind“ *(BT-Drucks. 7/1281 S. 29).* Daraus ergibt sich, dass - trotz einer missverständlichen Formulierung an gleicher Stelle, wonach „jede Minderung betrieblicher Pensionen nach Eintritt des Versorgungsfalles“ verboten werden sollte - die gesetzliche Vorschrift nicht jede Minderung betrieblicher Pensionen nach Eintritt des Versorgungsfalles ausschließen, sondern nur die Minderung der Betriebsrente durch die Anpassung anderer Versorgungsleistungen an die wirtschaftliche Entwicklung verhindern soll. Diesem Zweck entsprechend ist eine Anrechnung bei späterem Hinzutreten einer anderen Versorgungsleistung, wie sie hier vorliegt, nicht ausgeschlossen.

bb) Die Berücksichtigung des Witwergeldes beim Gesamteinkommen verstößt auch nicht gegen § 5 Abs. 2 BetrAVG. *26*

Nach dieser Vorschrift dürfen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch Anrechnung oder Berücksichtigung anderer Versorgungsbezüge, soweit diese auf eigenen Beiträgen des Versorgungsempfängers beruhen, nicht gekürzt werden. Das gilt nach § 5 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG nicht für Renten aus den gesetzlichen Rentenversicherungen, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen sowie für sonstige Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen. *27*

Entscheidend für das Anrechnungsverbot des § 5 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ist allein, dass der Arbeitnehmer ausschließlich eigene Beiträge aufwenden musste*(vgl. BAG 23. September 2003 - 3 AZR 465/02 - zu II 1 der Gründe, BAGE 107, 369)*. Aus Satz 2 der Vorschrift ergeben sich keine weiteren Anrechnungsverbote. Die Bestimmung schränkt nur das Anrechnungsverbot des Satzes 1 ein. Soweit Satz 1 einer Anrechnung nicht entgegensteht, kommt es auf Satz 2 nicht mehr an *(vgl. BAG 20. November 1990 - 3 AZR 31/90 - zu II 1 c der Gründe, BAGE 66, 282)*. Die Regelung lässt daher nicht nur eine Anrechnung solcher Leistungen zu, die der zur Versorgung verpflichtete Arbeitgeber finanziert hat *(vgl. BAG 17. Mai 1988 - 3 AZR 400/86 - zu 3 b der Gründe, AP BetrAVG § 5 Nr. 27 = EzA BetrAVG § 5 Nr. 19; 5. Dezember 1995 - 3 AZR 942/94 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 81, 345)*. Sie steht nur umgekehrt der Anrechnung von Versorgungsleistungen entgegen, die sich der Arbeitnehmer ohne Beteiligung eines Arbeitgebers ausschließlich auf eigene Kosten verschafft hat *(vgl. BAG 20. November 1990 - 3 AZR 31/90 - aaO)*. Um eine derartige Leistung handelt es sich hier nicht. *28*

Etwas anderes gilt auch nicht dann, wenn man hinsichtlich der Eigenleistung nicht nur auf den Kläger, sondern auch auf seine verstorbene Ehefrau abstellen würde*(so Höfer BetrAVG Stand März 2010 § 5 Rn. 3928 sowie ihm folgend Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto § 5 Rn. 129)*. § 5 Abs. 2 BetrAVG steht der Anrechnung beamtenrechtlicher Versorgungsbezüge nicht entgegen *(BAG 23. September 2003 - 3 AZR 465/02 - zu II 2 der Gründe, BAGE 107, 369)*. *29*

b) Die Berücksichtigung des Witwergeldes verstößt auch nicht gegen § 2 Abs. 5 BetrAVG, insbesondere dessen Satz 4, wonach Versorgungsanwartschaften, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden erwirbt, zu keiner Kürzung des Teilanspruches nach § 2 Abs. 1 BetrAVG führen dürfen. Diese Bestimmung regelt für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens eines Arbeitnehmers den Schutz der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nach § 1b BetrAVG. Sie soll verhindern, dass vom Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden erarbeitete eigene Versorgungsanwartschaften den unverfallbaren Anspruch auszehren. Eine derartige Fallgestaltung liegt hier nicht vor. Im Übrigen wurde hier nicht die Anwartschaft des Klägers beeinträchtigt, da sich seine Betriebsrente auf der Basis von Vorschriften, die bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses galten und damit auch bereits seine Betriebsrentenanwartschaften inhaltlich prägten, vermindert. Auf eine derartige Fallgestaltung ist § 2 Abs. 5 BetrAVG ohnehin nicht anwendbar*(vgl. BAG 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 30, BAGE 121, 321)*. *30*

c) § 75 BetrVG iVm. dem in Art. 6 Abs. 1 GG festgelegten Grundsatz, nach dem die Ehe unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung steht, und das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts nach Art. 3 Abs. 2 GG können ebenfalls nicht mit Erfolg gegen die Anrechnung angeführt werden. Diese Grundsätze sind nicht verletzt. *31*

Als Gesamtbetriebsvereinbarung sind die RL 89 an § 75 Abs. 1 BetrVG zu messen. Danach haben die Betriebsparteien darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Das erfordert auch eine Beachtung des verfassungsrechtlichen Schutzes von Ehe und Familie und des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter. Die von der Beklagten angewandte Regelung der RL 89 ist jedoch nicht geeignet, in die freie Entscheidung der Ehegatten über ihre Aufgabenverteilung in der Ehe einzugreifen oder - entgegen Art. 3 Abs. 2 GG - die *32* Hausfrauenehe zu begünstigen*(vgl. BVerfG 17. November 1992 - 1 BvL 8/87 - zu C I 2 a aa der Gründe, BVerfGE 87, 234; 4. Dezember 2002 - 2 BvR 400/98 -, - 2 BvR 1735/00 - zu C II 3 a der Gründe mwN, BVerfGE 107, 27).* Eheleute, die sich dazu entschlossen haben, dass beide Ehegatten arbeiten, erhalten zu Lebzeiten beider Ehegatten finanzielle Vorteile. Daher kann ihr Entschluss allein durch die Anrechnungsregel nicht nennenswert beeinträchtigt werden.

Entgegen der Ansicht des Klägers ist der Schutz der Ehe auch nicht dadurch beeinträchtigt, dass Ehen, in denen beide Ehegatten erwerbstätig sind und Versorgungsansprüche erworben haben, schlechter behandelt werden als Ehen, bei denen dies nicht der Fall ist und in denen *33* nur ein Ehegatte Anspruch auf betriebliche Altersversorgung hat. Art. 6 Abs. 1 GG bildet keinen Maßstab zur rechtlichen Beurteilung des Verhältnisses zwischen verschiedenen Ehen*(vgl. Jarass/Pieroth GG 10. Aufl. Art. 6 Rn. 13).*

4. Auch § 75 BetrVG iVm. dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG steht der Anrechnung des Witwergeldes nicht grundsätzlich entgegen. Er verbietet jedoch eine unverhältnismäßige wirtschaftliche Entwertung des Witwergeldes und steht einer *34* Berücksichtigung von mehr als 80 % der dem Kläger zustehenden Hinterbliebenenversorgung entgegen. Der Kläger hat Anspruch auf die die zulässige Berücksichtigung überschreitenden Beträge.

a) Zu den Grundsätzen iSv. § 75 BetrVG gehört der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Dieser ist Ausdruck des Gerechtigkeitsgedankens im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen *35* in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden.

Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene *36* Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass die Unterscheidung gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbedingten Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten.

Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist vor allem der mit der *37* Regelung verfolgte Zweck. Unter Berücksichtigung dessen müssen die Merkmale, an

welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben - ebenso wie die anderen Normgeber - einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen*(vgl. zum Ganzen BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 29 - 31, NZA 2010, 701).*

b) Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist zu berücksichtigen, dass Versorgungszusagen - anknüpfend an in der Versorgungsordnung geregelte Risiken - einen - auch typischerweise - unterschiedlichen Versorgungsbedarf des Versorgungsempfängers berücksichtigen dürfen. Die daraus folgenden Differenzierungen stehen in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken betrieblicher Versorgungswerke*(BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 37, NZA 2010, 701).* Andererseits - und insoweit vorrangig - sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Entgelt des berechtigten Arbeitnehmers, das er als Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebstreue erhält. Der Arbeitnehmer *38* erwirbt für sich selbst und, falls zugesagt, zugunsten seiner Hinterbliebenen Versorgungsansprüche, die im Versorgungsfall zu erfüllen sind. Dies ist in der Rechtsprechung sowohl des Senats *(vgl. zB 5. September 1989 - 3 AZR 575/88 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 62, 345)* als auch des Bundesgerichtshofs *(20. September 2006 - IV ZR 304/04 - Rn. 17, BGHZ 169, 122)* anerkannt. Auch bei typisierender Regelung der Betriebsparteien sind diese Zwecke zu einem angemessenen Ausgleich zu bringen. Dabei haben die Betriebsparteien einen Gestaltungsspielraum.

c) Für die Berücksichtigung anderweitiger Bezüge bei der Berechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bedeutet dies, dass deren unverhältnismäßige wirtschaftliche Entwertung auszuschließen ist. Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, auf dessen Betriebstreue die Versorgungsleistung beruht, darf nicht völlig unberücksichtigt bleiben, wenn es darum geht, dass sich die ihm für die Betriebszugehörigkeit versprochene Gegenleistung nachteilig auf den wirtschaftlichen Wert aus anderen Rechtsgründen bezogener Leistungen auswirkt. Soweit eine derartige Auswirkung bezogen auf den Zweck *39* der betrieblichen Altersversorgung einerseits und den Rechtsgrund der anderweitigen Leistung andererseits zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Entwertung des anderweitigen Bezuges führt, liegt darin eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmern, deren Versorgungsbezüge bei gleicher Betriebstreue keine wirtschaftlichen Nachteile zeitigen.

Ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund für die volle Berücksichtigung anderweitiger Bezüge *40* bei der Berechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich auch nicht daraus, dass § 5 BetrAVG ausdrückliche Anrechnungsverbote enthält. Ein die Anrechnung rechtfertigender Umkehrschluss ist aus dieser Regelung nicht zu ziehen. Die Bestimmung steht der Anwendung von sonstigen gesetzlichen Vorschriften und allgemeinen Rechtsgrundsätzen nicht entgegen, die eine Berücksichtigung sonstiger Bezüge bei der Berechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt*(vgl. BT-Drucks. 7/2843 S. 8 sowie BAG 20. November 1990 - 3 AZR 31/90 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 66, 282).*

Soweit sie jedoch nicht zu einer unverhältnismäßigen Entwertung führt, ist die Berücksichtigung anderweitigen Einkommens nicht gleichheitswidrig. Sie entspricht *41* vielmehr dem Versorgungszweck betrieblicher Versorgungswerke.

d) Diese Grundsätze haben besondere Bedeutung, wenn - wie hier - in der Person des *42*

Versorgungsgläubigers sowohl abgeleitete Leistungen aus einem Nachversorgungsfall als auch Einkommen, das auf eigenen Rechten beruht, zusammentreffen. Hier besteht ein Auszehrungsverbot für 80 % überschreitende Beträge.

Es ist in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anerkannt, dass das Zusammentreffen von mehreren Leistungen, die auf in eigener Person erworbenen Rechten beruhen, und das Zusammentreffen solcher Leistungen, die auf Rechten mehrerer Personen beruhen, nicht gleichbehandelt werden. Diesen Unterschied hat das Bundesverfassungsgericht bereits in seiner Grundsatzentscheidung vom 11. Oktober 1977*(- 2 BvR 407/76 - zu B II 2 b der Gründe, BVerfGE 46, 97)* herausgearbeitet. Es hat dabei den Rechtssatz entwickelt, dass bei derartigen Fallgestaltungen eine völlige Auszehrung der Versorgungsrechte ausgeschlossen ist *(ebenso die Rechtsprechung des BGH vgl. 20. September 2006 - IV ZR 304/04 - Rn. 18, BGHZ 169, 122).* 43

In derartigen Fällen ist eine Versorgungsregelung unverhältnismäßig, wenn sie den anderweitigen Bezug um mehr als 80 % wirtschaftlich entwertet. Vielmehr müssen den Versorgungsgläubigern noch 20 % des anderweitigen Bezuges verbleiben, die sich nicht auf die Berechnung der vollen Leistung der betrieblichen Altersversorgung auswirken. 44

Dieser Satz ergibt sich aus dem vom Gesetzgeber im Beamtenversorgungsrecht getroffenen Regelungen. Dort wurde als Reaktion auf die genannte Grundsatzentscheidung des BVerfG durch die Einführung von § 53 Abs. 5 Satz 1 sowie § 54 Abs. 3 und 4 BeamtVG - soweit nicht Besonderheiten des öffentlichen Dienstes durch Einsatz von „Verwendungseinkommen“ in Frage stehen - bei Zusammentreffen mehrerer Einkunftsarten eine wirtschaftliche Entwertung von mehr als 80 % ausgeschlossen, indem ein Mindestsatz von 20 % der Einkünfte verbleibt*(vgl. zur Gesetzgebungsgeschichte: Art. V § 1 Nr. 6 des Gesetzes vom 20. März 1979, BGBl. I S. 357, dazu BT-Drucks. 8/2075 S. 20 und BVerwG 17. März 1983 - 2 C 28/81 - NVwZ 1983, 548 sowie Art. 1 Nr. 19 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2218, dazu BT-Drucks. 11/5136 S. 24).* Eine Übertragung dieser gesetzlichen Wertung aus dem Beamtenversorgungsrecht auch in das Recht der betrieblichen Altersversorgung ist geboten. Bei den genannten Vorschriften handelt es sich um eine unmittelbare Reaktion des Gesetzgebers auf die aus dem allgemeinen Gleichheitssatz folgenden Überlegungen des Bundesverfassungsgerichts, die auch im Betriebsrentenrecht über arbeitsrechtliche Grundsätze der Gleichbehandlung zu berücksichtigen sind. 45

e) Rechtsfolge dessen ist nicht, dass die gesamte Anrechnungsregelung in den RL 89 unwirksam ist. Eine Unwirksamkeit tritt vielmehr nur insoweit ein, als die zulässige Auszehrung überschritten wird. Die Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung im Übrigen bleiben ohne Weiteres sinnvoll und können in sich geschlossen noch weiter angewendet werden*(vgl. BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (4) (b) der Gründe, BAGE 114, 162).* 46

Aufgrund der Teilunwirksamkeit stehen dem Kläger die Beträge zu, hinsichtlich derer sein Witwergeld unzulässig ausgezehrt wurde. Ein Verstoß gegen § 75 BetrVG führt - jedenfalls - im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu einem Anspruch auf Angleichung nach oben, wie es in § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG vorausgesetzt wird*(BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 55, NZA 2010, 701).* 47

f) Für den Kläger bedeutet dies, dass ihm für die Zeiträume, auf die sich die Klageforderung bezieht, monatlich eine um 11,00 Euro höhere Betriebsrente zusteht. *48*

Aufgrund der Berücksichtigung des Witwergeldes hat sich seine Betriebsrente von 3.648,76 Euro auf 2.222,67 Euro verringert. Die Differenz beträgt 1.426,09 Euro. Zulässig wäre nur eine Verringerung um 80 % des Witwergeldes. Eine weitergehende wirtschaftliche Entwertung hat der Kläger nicht hinzunehmen. Bei einem Witwergeld von 1.768,86 Euro sind dies 1.415,09 Euro. Das ergibt eine Differenz von 11,00 Euro, nämlich 1.426,09 Euro abzüglich 1.415,09 Euro. Für die sieben Monate von Dezember 2005 bis Juni 2006 sind dies 77,00 Euro. *49*

Der Zinsanspruch folgt aus § 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. *50*

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

VRiBAG Dr. Reinecke ist in den Ruhestand getreten und deshalb verhindert, die Unterschrift zu leisten. Zwanziger

Zwanziger

Schlewing

H. Kappus

H. Frehse

© 2010 Bundesarbeitsgericht