

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 14. Mai 2019
- 3 AZR 150/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:140519.U.3AZR150.17.0

I. Arbeitsgericht Regensburg

Endurteil vom 1. August 2016
- 10 Ca 2946/15 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 26. Januar 2017
- 3 Sa 638/16 -

Entscheidungsstichworte:

Verrentung eines Versorgungsguthabens - billiges Ermessen

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 150/17
3 Sa 638/16
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Mai 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Mai 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Wemheuer und Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Lohre und Brunke für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Januar 2017 - 3 Sa 638/16 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, das Versorgungsguthaben des Klägers zu verrenten. 1

Der 1960 geborene Kläger war seit 1979 als Beamter der Deutschen Bundespost in der damaligen Dienststelle Post-, Spar- und Darlehensverein R tätig. Ab 1994 begründete er unter Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis ein Arbeitsverhältnis mit dem Rechtsvorgänger der Beklagten, dem nunmehr rechtlich selbständigen Post-, Spar- und Darlehensverein R. 2

Auf das Arbeits- und Versorgungsverhältnis des Klägers finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die jeweils gültigen Tarifverträge der Tarifgemeinschaft der Post-, Spar- und Darlehensvereine Anwendung. Diese enthalten in der Fassung vom 15. Dezember 2008 ua. folgende Regelungen: 3

„I Manteltarifvertrag

...

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt

...

c) persönlich für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Für die von der Deutschen Bundespost und dem Ministerium für Post und Telekommunikation für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei den PSD und dem Verband der PSD e.V. ohne Bezüge beurlaubten Beamten, Angestellten und Arbeiter, gelten vorrangig, solange und soweit die Beurlaubung besteht, Sonderregelungen, die in der Sonderregelung (West) - Anlage 2 - zu diesem Manteltarifvertrag zusammengestellt sind.

...

Anlage 2 zum Manteltarifvertrag

Sonderregelungen (West)

für beurlaubtes Personal

...

§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Sonderregelungen gelten für die von der Deutschen Bundespost und dem Ministerium für Post und Telekommunikation für eine Tätigkeit als Arbeitnehmer bei den PSD und dem Verband der PSD e.V. ohne Bezüge beurlaubten Beamten, Angestellten und Arbeiter, solange und soweit die Beurlaubung besteht.

...

...

§ 14 a Versorgungszuschlag, Altersversorgung, Sterbegeld

...

2. Altersversorgung

Der Post-Spar- und Darlehnsverein gewährleistet Arbeitnehmern, die von den Unternehmen der Deutschen Bundespost zum Post-Spar- und Darlehnsverein beurlaubt werden, eine Altersversorgung auf der Basis des letzten vor der Beurlaubung bei dem beurlaubenden Arbeitgeber bezogenen Entgeltes ...

...

IV Betriebliche Altersversorgung

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages entspricht räumlich und persönlich dem der Manteltarifverträge (West/Ost).

§ 2 Erfüllung von § 14a Abs. 2 der Anlage 2 zum Manteltarifvertrag (West) der PSD vom 19./21.10.1993

1. In Erfüllung von § 14a Abs. 2 der Anlage 2 zum Manteltarifvertrag (West) der PSD vom 19./21.10.1993 (im folgenden: Anl. 2 MTV PSD) wird für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich der Sonderregelungen gemäß § 1 Anl. 2 MTV PSD einbezogen sind und bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitgliedsunternehmen der PSD-Tarifgemeinschaft stehen, eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet.

...

3. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass mit dieser Regelung die sich aus § 14a Abs. 2 Anl. 2 MTV PSD ergebenden Verpflichtungen zur betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind.

...

Anlage 1

Allgemeine Bestimmungen zum Versorgungskonto

...

2 Versorgungsguthaben, Versorgungsfall

- 2.1 Das Versorgungsguthaben ist der bei Erwerb des Anspruchs nach 2.2.1 bis 2.2.3 (Versorgungsfall) erreichte Stand des Versorgungskontos.

...

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 einer 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.

...“

Die Beklagte entband den Kläger auf seine Bitte hin wegen einer laufenden psychologischen Behandlung von seiner Abteilungsleiterstelle. Im Januar 2014 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig. Zwei ärztliche Befundberichte aus den Jahren 2014 und 2015 bescheinigten ihm eine schwere Depression mit Angststörung. Nach Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten kehrte er Ende 2014 zur Deutschen Post AG zurück. 4

Das bei der Beklagten erworbene Versorgungsguthaben des Klägers beträgt 116.282,00 Euro. 5

Die Deutsche Post AG versetzte den Kläger mit Wirkung zum 1. Oktober 2015 nach Feststellung seiner Dienstunfähigkeit in den Ruhestand. Seitdem erhält er eine monatliche Pension aus dem Beamtenverhältnis iHv. 1.980,00 Euro brutto. 6

Mit Schreiben vom 16. September 2015 informierte der Kläger die Beklagte über seine Versetzung in den Ruhestand und beantragte, das Versorgungsguthaben als monatliche Rente auf sein Konto zu überweisen. 7

Die Beklagte übersandte ihm daraufhin mit Schreiben vom 17. September 2015 ein Formblatt, nach dem er zwischen einer Auszahlung des Versorgungsguthabens als Einmalkapitalbetrag und einer Ratenzahlung wählen sollte. 8

Mit anwaltlichem Schreiben vom 14. Oktober 2015 forderte der Kläger die Beklagte noch einmal vergeblich auf, das Versorgungsguthaben zu verrenten. 9

Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe ein Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens gemäß Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum Tarifvertrag IV Betriebliche Altersversorgung der PSD-Banken sowie des Verbandes der PSD-Banken e. V. in der Fassung vom 15. Dezember 2008 (im Folgenden TV bAV) ab dem 1. Oktober 2015 zu. Die Beklagte habe das ihr nach dieser Regelung zustehende Wahlrecht in unzulässiger Weise ausgeübt, indem sie eine Verrentung des Versorgungsguthabens von vornherein ausgeschlossen habe. 10

Die Beklagte habe zudem nicht beachtet, dass er aufgrund seiner Erkrankung ein besonderes Interesse an einer Verrentung seines Versorgungsguthabens habe, da er dauerhaft nicht in der Lage sei, dieses selbst zu betreuen und daraus seine Altersvorsorge zu entnehmen. Etwas anderes folge auch nicht aus seiner Tätigkeit als Kassierer im erweiterten Vorstand eines Turn- und Sportvereins. Diese sei mit der eigenen Vermögensverwaltung nicht vergleichbar. Die Beklagte habe weiter nicht berücksichtigt, dass er aufgrund seiner vorzeitigen Pensionierung Abschläge hinnehmen müsse und seine Ehefrau, die lediglich ein Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung beziehe, keinen eigenen Rentenanspruch habe. Er sei schließlich nicht durch einen Immobilienbesitz abgesichert. Die erzielten Mieteinnahmen deckten die notwendigen Sanierungskosten nicht ab. Zudem habe die Prokuristin der Beklagten gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden noch im Herbst 2015 geäußert, sein Versorgungskapital werde verrentet, wenn er dies wünsche. Damit habe sie einen Vertrauenstatbestand bei ihm erzeugt. Auch habe er im Vertrauen auf eine Verrentung den höchstmöglichen freiwilligen Mitarbeiterbeitrag in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt. Erhebliche wirtschaftliche Belastungen der Beklagten stünden nicht entgegen. Die durch eine Verrentung gegebenenfalls entstehenden Mehrkosten seien für sie nicht existenzgefährdend.

11

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab Oktober 2015 das Versorgungsguthaben iHv. 116.282,00 Euro nach Ziff. 3.4 der Anlage 1 zu Ziff. IV des Tarifvertrags der PSD-Banken sowie des Verbandes der PSD-Banken e. V. in der Fassung vom 15. Dezember 2008 in monatlich gleichbleibenden Renten auszubezahlen.

12

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sie habe bei der Ausübung ihres Wahlrechts die finanzielle, familiäre und gesundheitliche Situation des Klägers hinreichend beachtet. Die Verrentung des klägerischen Versorgungsguthabens führe jedoch zu einer signifikanten wirtschaftlichen Mehrbelastung zwischen 33.852,00 Euro und 44.686,00 Euro. Dies überwäge die Interessen des Klägers. Zudem bedeute die Verrentung der Versorgungs-

13

guthaben von 73 Versorgungsempfängern mit unverfallbaren Anwartschaften und ca. 20 Mitarbeitern, die zukünftig die Voraussetzungen für eine Unverfallbarkeit erfüllten, einen erheblichen Verwaltungsaufwand. Schließlich verpflichtete die tarifvertragliche Regelung sie nicht, vor der Interessenabwägung mit dem Kläger seine gesamte Situation durchzusprechen, ihn aufzuklären oder die Ermessensentscheidung zu begründen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Mangels entsprechender Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht kann der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden. Das angegriffene Urteil ist deshalb aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Der Senat hat dabei von der in § 563 Abs. 1 Satz 2 ZPO eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht. 15

I. Die Klage ist zulässig. Sie ist als Feststellungsklage auszulegen und genügt als solche sowohl dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als auch den Erfordernissen des § 256 Abs. 1 ZPO. 16

1. Ein unzulässiger Leistungsantrag kann unter Berücksichtigung von Inhalt und Ziel der Klage ohne Verstoß gegen § 308 Abs. 1 ZPO in einen Feststellungsantrag umgedeutet werden (vgl. *BGH 11. Juli 2012 - IV ZR 122/11 - Rn. 19 mwN*). Eine solche Umdeutung ist, da es um die Auslegung von Prozessklärungen geht, durch das Revisionsgericht selbst vorzunehmen, soweit 17

das Berufungsgericht sie unterlassen hat (vgl. BGH 18. März 2002 - II ZR 103/01 - zu 2 der Gründe).

2. Der Kläger verfolgt - entgegen dem Antragswortlaut - keinen Leistungsantrag. Dieser wäre nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da bei einer antragsgemäßen Verurteilung der Beklagten unklar bliebe, in welcher Höhe die Beklagte ihm eine monatliche Rente zahlen müsste. Es entspricht daher - unter Berücksichtigung seines Vorbringens - der wohlverstandenen Interessenlage des Klägers, seinen Antrag als Feststellungsklage auszulegen, mit der er begehrt, festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, das Versorgungsguthaben iHv. 116.282,00 Euro gemäß Ziff. 3.4.1 Anlage 1 zum TV bAV zu verrenten und die sich daraus ergebende monatliche Rente ab dem 1. Oktober 2015 an ihn auszuzahlen. 18

3. Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Im Fall der Klagestattgabe stünde zwischen den Parteien fest, nach welchen Kriterien die Beklagte die monatliche Rente des Klägers berechnen muss. Die Klage ist auch auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwischen den Parteien ist allein streitig, ob die Beklagte das der Höhe nach unstreitige Versorgungsguthaben verrenten muss oder kapitalisieren kann. Mit einer gerichtlichen Entscheidung hierüber wird der Streit der Parteien endgültig geklärt. Da die Beklagte die Verpflichtung, das Versorgungsguthaben zu verrenten, bestreitet, besteht auch das erforderliche Feststellungsinteresse. 19

II. Ob die Klage begründet ist und der Kläger einen Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens hat, steht noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht geht zwar zutreffend davon aus, dass Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV keinen Anspruch auf Verrentung des Versorgungsguthabens gewährt, sondern der Beklagten im Rahmen des billigen Ermessens ein Wahlrecht zwischen mehreren Leistungsarten einräumt. Bei der Überprüfung, ob die Beklagte ihr Leistungsbestimmungsrecht wirksam ausgeübt hat, geht das Landesarbeitsgericht zu Recht auch von den Grundsätzen des § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB aus. 20

Deren Anwendung ist aber rechtsfehlerhaft und hält auch einer eingeschränkten Überprüfung nicht stand. Deshalb kann offenbleiben, ob die Kontrolle der Ausübung des billigen Ermessens wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls der vollen oder nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt (*zum Streitstand ausführlich BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 53 ff. mwN; 18. Oktober 2017 - 10 AZR 330/16 - Rn. 46 ff. mwN, BAGE 160, 296*). Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung, ob die Entscheidung der Beklagten, das Versorgungsguthaben zu kapitalisieren, wesentliche Umstände außer Acht gelassen und rechtliche Aspekte verkannt.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV gewähre dem Kläger keinen unbedingten Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens. Ein solcher Anspruch kann sich vielmehr erst nach Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts durch die Beklagte aufgrund billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) ergeben. Das zeigt die Auslegung von Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV nach den für Tarifverträge maßgeblichen Grundsätzen (*vgl. statt vieler nur BAG 25. September 2018 - 3 AZR 502/17 - Rn. 13 mwN*). 21

a) Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV räumt dem Arbeitgeber ein Wahlrecht hinsichtlich der Leistungsart ein. Das folgt bereits aus dem Wortlaut der Norm und aus systematischen Erwägungen. 22

Der Begriff „kann“ bildet ein Synonym ua. für „die Möglichkeit haben“, „berechtigt sein“ etwas zu tun, „ermächtigt sein“ (*vgl. Wahrig Synonymwörterbuch 8. Aufl. Stichwort „können“*). Mit dieser Formulierung bringen die Tarifvertragsparteien regelmäßig zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer kein uneingeschränkter Anspruch eingeräumt werden soll (*vgl. BAG 19. September 2017 - 9 AZR 36/17 - Rn. 17 mwN*). 23

Für dieses Verständnis spricht auch, dass die Tarifvertragsparteien mehrere Leistungsarten vorgesehen und - wie der Wortlaut in Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV zeigt - keiner von ihnen den Vorrang eingeräumt und 24

damit das Wahlrecht des Arbeitgebers eingeschränkt haben. Denn sonst hätte es nahegelegen, dies bei ihrer Aufzählung durch einen besonderen, ein Rangverhältnis kennzeichnenden Zusatz kenntlich zu machen. Daran fehlt es. Der bloße Umstand, dass die Tarifvertragsparteien bei der Auflistung mit der „Kapitalisierung“ begonnen und die Möglichkeit der „Verrentung“ in der Abfolge erst im Anschluss aufgeführt haben, genügt hierfür nicht. Dies liegt in der Natur einer Aufzählung. Auch aus der Verbindung der einzelnen Aufzählungselemente durch die Konjunktion „oder“, die zwei oder mehrere zur Wahl stehende Möglichkeiten, für die man sich entscheiden muss, verbindet (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 2782*), lässt sich aus der Reihenfolge der Auflistung keine Rangordnung zwischen den Elementen entnehmen.

Ziff. 3.1.2 Satz 2 Anlage 1 zum TV bAV stützt das Ergebnis, dass die Tarifvertragsparteien der Verrentung keinen Vorzug einräumen wollten. Dem steht nicht entgegen, dass nach den Wertungen des Betriebsrentengesetzes die Verrentung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung dem Versorgungszweck des Gesetzes eher entspricht als eine Kapitalleistung (*vgl. etwa BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 76 ff. mwN, BAGE 141, 259*). Die Tarifvertragsparteien sind dieser Vorstellung nicht gefolgt. Sie haben durch ihre Regelung, der Arbeitgeber könne eine Verrentung gegen den Willen des Arbeitnehmers nur vornehmen, wenn eine Ratenzahlung sein Interesse nicht ausreichend wahre, vielmehr zum Ausdruck gebracht, dass bei gleichwertiger Interessenlage der Parteien der Wunsch des Arbeitnehmers, das Versorgungsguthaben zu kapitalisieren dem des Arbeitgebers, eine Verrentung vorzunehmen, sogar vorgeht. Sie sind damit in zulässiger Weise von der Wertung des Betriebsrentengesetzes abgewichen, da auch Kapitalleistungen betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes darstellen und mit Rentenleistungen grundsätzlich gleichwertig sind (*BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 79 mwN, aaO*).

25

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch rechtsfehlerfrei angenommen, die Beklagte müsse ihr Wahlrecht gemäß § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen ausüben.

26

- aa) Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die Regelungsbefugnis zu delegieren, indem einer Partei des Arbeitsvertrags ein Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt wird. Sie sind dabei grundsätzlich nicht gehindert, dem Arbeitgeber ein freies, nicht an billiges Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB gebundenes Gestaltungsrecht einzuräumen. Allerdings schreibt § 315 Abs. 1 BGB, der vor unbilligen Benachteiligungen durch die Ausübung eines einseitigen Bestimmungsrechts schützen will, im Zweifel ein Bestimmungsrecht nach billigem Ermessen vor. Es ist daher im Einzelfall zu beurteilen, ob ein Tarifvertrag eindeutig zum Ausdruck bringt, dass eine Leistungsbestimmung sich nicht am Maßstab der Billigkeit ausrichten muss, sondern nur die - stets geltenden - allgemeinen Schranken der Rechtsausübung, insbesondere der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, die Willkür- und Maßregelungsverbote sowie der Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten sind. Die Einräumung solch freien Ermessens kann auch dem systematischen Zusammenhang tariflicher Normen entnommen werden. Ansonsten entspricht es dem üblichen Tarifverständnis, dass durch die Verwendung des Begriffs „kann“ eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen eröffnet wird. Die Formulierung „kann“ stellt die Standardformulierung bei Einräumung von Ermessensspielräumen dar und begründet typischerweise Zweifel iSd. § 315 Abs. 1 BGB (*vgl. etwa BAG 31. Juli 2014 - 6 AZR 822/12 - Rn. 12 mwN, BAGE 148, 381*). 27
- bb) Danach hat die Beklagte ihr Wahlrecht nach billigem Ermessen iSv. § 315 BGB auszuüben. 28
- (1) Dafür spricht bereits der Wortlaut in Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV. Der Begriff „kann“ enthält keine Ergänzung, die auf die Einräumung freien Ermessens gerichtet ist. 29
- (2) Für dieses Verständnis spricht weiter der tarifliche Zusammenhang, wonach der Arbeitgeber nach Satz 1 der Ziff. 3.1.2 Anlage 1 zum TV bAV bei der Entscheidung nach Ziff. 3.1.1 Anlage 1 zum TV bAV auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat. Gestützt wird diese Annahme zudem durch Ziff. 3.1.2 Satz 2 Anlage 1 zum TV bAV, der eine Abwägung der In- 30

teressen beider Parteien gerade voraussetzt. Denn diese Regelung macht eine Verrentung gegen den Willen des Arbeitnehmers davon abhängig, dass die Interessen des Arbeitgebers durch eine Ratenzahlung nicht hinreichend gewahrt sind.

(3) Schließlich sprechen Sinn und Zweck der Norm für eine Bindung des Arbeitgebers an den Maßstab des billigen Ermessens bei der Entscheidung, ob er das Versorgungsguthaben kapitalisieren oder verrenten will. Bei der Wahl, in welcher Form eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung gewährt werden soll, liegt es nahe, auch Arbeitnehmerinteressen zu berücksichtigen. Denn bei der Frage, ob sie als Kapitalleistung oder als Rente gezahlt werden soll, stehen sich unterschiedliche wirtschaftliche Interessen gegenüber. Während der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, das Risiko einer langfristigen Versorgungsverpflichtung zu begrenzen, entspricht es dem Interesse des Arbeitnehmers, eine dauerhafte Absicherung seines Lebensstandards zu erreichen. 31

cc) Aus der Struktur der tariflichen Regelung ergibt sich zudem, dass der Arbeitgeber nacheinander und jeweils nach billigem Ermessen iSv. § 315 BGB mehrere Entscheidungen zu treffen hat. Dabei muss er zunächst entscheiden, ob er das Versorgungsguthaben (ganz oder teilweise) kapitalisiert oder ob er es verrentet. Entscheidet er sich für eine Kapitalauszahlung, muss er weiter nach billigem Ermessen festlegen, ob er eine Einmalzahlung oder eine - hinsichtlich ihrer Anzahl näher zu konkretisierende - Ratenzahlung gewähren will. 32

Im Streitfall geht es allein um die (erste) Entscheidung der Beklagten, nämlich diejenige gegen die Verrentung und für die Auszahlung des gesamten Kapitalbetrags. 33

2. Ob die Klage begründet ist, steht noch nicht fest. 34

a) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dem Kläger stehe kein Anspruch auf Verrentung seines Versorgungsguthabens unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes zu. Selbst wenn man unterstellt, die Prokuristin der Beklagten habe dem Betriebsratsvorsitzenden gegenüber die Auskunft 35

erteilt, das Versorgungsguthaben des Klägers werde verrentet, wenn er dies wünsche, ist eine solche Erklärung - entgegen der Auffassung des Klägers - nicht geeignet, ein schutzwürdiges Vertrauen bei ihm zu begründen. Die Mitteilung erfolgte - wovon auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist - weder dem Kläger selbst gegenüber, noch hat dieser dargetan, der Betriebsratsvorsitzende habe ihm erkennbar im Namen der Beklagten eine entsprechende Zusage übermittelt. Der Betriebsratsvorsitzende handelt in betriebsverfassungsrechtlichen Zusammenhängen, wie sie vorliegend vom Kläger geschildert sind, nicht im Namen der Arbeitnehmer (*BAG 18. November 2008 - 3 AZR 277/07 - Rn. 44*). Soweit der Kläger meint, er habe im Vertrauen auf einen Rentenbezug freiwillig hohe Einmalzahlungen auf das Versorgungsguthaben geleistet, fehlt es bereits an einer Darlegung der Umstände, die dieses Vertrauen schutzwürdig bedingt haben sollen.

b) Ob die Entscheidung der Beklagten, eine Verrentung des Versorgungsguthabens des Klägers auszuschließen und es als Kapitalleistung auszuführen, gemäß § 315 Abs. 1 BGB billigem Ermessen entspricht, kann vom Senat aufgrund der bisherigen trichterlichen Feststellungen nicht abschließend beurteilt werden. 36

aa) Im Ausgangspunkt noch zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Beklagte habe die Entscheidung getroffen, eine Verrentung des Versorgungsguthabens - jedenfalls zeitlich befristet - auszuschließen und damit die Leistungsbestimmung vorgenommen, dieses vollständig (entweder als Einmalzahlung oder als Ratenzahlung) zu kapitalisieren. 37

bb) Diese Leistungsbestimmung ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - allerdings nicht bereits deshalb unbillig und damit unverbindlich iSv. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB, weil die Beklagte den Entschluss, nicht zu verrenten, generell und unabhängig von den Interessen des Klägers getroffen hat. Bei der Beurteilung der Entscheidung des Bestimmungsberechtigten ist ein objektiver Maßstab anzulegen. Das folgt aus § 315 Abs. 3 BGB. Danach steht dem Gericht ein Kontrollrecht über die Billigkeit der Bestimmung zu und für den 38

Fall, dass die gesetzlichen Grenzen nicht eingehalten werden, das Recht zur eigenen Sachentscheidung. Anders als bei der verwaltungsrechtlichen Ermessenskontrolle, die bei einer fehlerhaften oder fehlerhafterweise nicht ausgeübten Ermessensentscheidung der Verwaltung nicht dazu führt, dass die Verwaltungsgerichte eigene Entscheidungen treffen können, soll damit durch die zivilgerichtliche Kontrolle eine objektiv billigem Ermessen entsprechende Entscheidung erforderlichenfalls gerichtlich herbeigeführt werden (*ausführlich hierzu BAG 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - zu A II 2 a dd (1) der Gründe mwN, BAGE 104, 55*). Deshalb kommt es auch nicht darauf an, ob die Beklagte den Ausschluss der Verrentung von Versorgungsguthaben bereits im Jahr 2013 und damit lange vor dem Versorgungsfall des Klägers getroffen hat bzw. ob ihr Vortrag hinsichtlich der in ihre Erwägungen im Streitfall einbezogenen Leistungsarten widersprüchlich ist.

cc) Die weitere - nach dem Vorgesagten rechtsfehlerhaft im Rahmen der Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB vorgenommene - Beurteilung des Landesarbeitsgerichts, die Entscheidung, das Versorgungsguthaben des Klägers zu kapitalisieren, entspreche gemäß § 315 Abs. 1 BGB billigem Ermessen, weil die wirtschaftlichen Interessen der Beklagten überwiegen und der Kläger nicht hinreichend dargelegt habe, dass er im Fall einer (ratenweisen) Kapitalisierung erneut depressive Schübe erleide, hält einer - auch nur eingeschränkten - revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

39

(1) Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber die Ermessensentscheidung zu treffen hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, trägt der Bestimmungsberechtigte. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb des Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (*BAG 24. Oktober 2018 - 10 AZR 285/16 - Rn. 50 mwN*).

40

(2) Das Landesarbeitsgericht hat - da es rechtsfehlerhaft davon ausgegangen ist, die Ermessensentscheidung der Beklagten sei bereits wegen des grundsätzlichen, vom konkreten Einzelfall unabhängigen Ausschlusses einer Verrentung unverbindlich und deshalb nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB durch das Gericht zu ersetzen - angenommen, die Interessenabwägung erfolge allein auf der Grundlage des bisherigen Parteivorbringens. Dabei hat es unter Heranziehung der Entscheidung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 3. August 2016 (- 10 AZR 710/14 - Rn. 30, BAGE 156, 38) angenommen, eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn bestehe nicht, jede Partei sei lediglich gehalten, die für sie günstigen Umstände einzubringen. Damit ist es - wenngleich aus seiner Sicht folgerichtig - von unzutreffenden Grundsätzen für die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ausgegangen und hat bei seinen Erwägungen nicht berücksichtigt, dass richtigerweise zunächst nach objektiven Kriterien zu prüfen ist, ob die Entscheidung der Beklagten billigem Ermessen entspricht. Insoweit ist die Beklagte jedoch darlegungs- und beweisbelastet dafür, dass ihre Entscheidung, das Versorgungskapital nicht zu verrenten, sondern als Kapitaleistung zu erbringen, billigem Ermessen entspricht. 41

Das Landesarbeitsgericht hat zudem die Anforderungen an die - abgestufte - Darlegungslast des Klägers überspannt, indem es angenommen hat, das Vorbringen des Klägers zu den gesundheitlichen Risiken, die eine Kapitalisierung des Versorgungsguthabens verwirklichen könne, sei nicht hinreichend konkret. Der Kläger hat vorgetragen, sich mit einer Vermögensanlage befassen zu müssen, die für ihn existenzielle Bedeutung hat, weil sie der Absicherung seines Alters diene; dies habe zur Folge, dass erneut ein depressiver Schub ausgelöst werden könne. Es ist nicht ersichtlich, was er noch weiter hätte vorbringen sollen. Art. 2 Abs. 2 GG, der das Recht auf körperliche Unversehrtheit einschließlich der Gesundheit schützt (vgl. BVerfG 26. Juli 2016 - 1 BvL 8/15 - Rn. 69, BVerfGE 142, 313), erfordert es, bereits die Möglichkeit, dass der Kläger einen neuen depressiven Schub erleidet, in die Interessenabwägung einzubeziehen. 42

(3) Ferner hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft angenommen, die mit einer Verrentung verbundenen finanziellen Belastungen genügten, die Entscheidung der Beklagten als billig iSv. § 315 BGB gelten zu lassen. Das Landesarbeitsgericht hat auf das allgemeine Interesse der Beklagten, durch eine Kapitalisierung des Versorgungsguthabens ihren Verwaltungsaufwand und weitere damit einhergehende höhere Kosten, welche die Beklagte mit 44.686,00 Euro und einer entsprechenden Steigerung der Versorgungsleistung um 38,48 vH angibt, zu reduzieren, abgestellt. Dies rechtfertigt für sich genommen jedoch noch kein überwiegendes Interesse, eine Verrentung abzulehnen und eine Kapitalauszahlung vorzunehmen. Den Nachteilen für die Beklagte stehen zwar vergleichbare Vorteile für den Kläger gegenüber. Andererseits wirken sich die Vorteile der Kapitalauszahlung für die Beklagte für den Kläger entsprechend nachteilig aus. Solche gleichgewichtigen Interessen sind im Rahmen einer Interessenabwägung neutral. Der Tarifvertrag begünstigt nicht - entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die weder der Wortlaut noch die Systematik sprechen - einseitig die Arbeitgeberinteressen. 43

(4) Unter Verstoß gegen Denkgesetze hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, die Tätigkeit des Klägers als Kassierer in einem Sportverein belege, dass er ein Vermögen verwalten könne, ohne seine Gesundheit zu beeinträchtigen. Das Landesarbeitsgericht hat dabei die plausible Argumentation des Klägers außer Acht gelassen, eine Befassung mit eigenen, für ihn existenziellen Angelegenheiten belaste ihn stärker als die Tätigkeiten für einen Verein. 44

III. Der Senat kann mangels tatrichterlicher Feststellungen nicht beurteilen, ob die Behauptung des Klägers zutrifft, ihm drohe ein erneuter depressiver Schub, wenn die Beklagte sein Versorgungsguthaben kapitalisiere. Der Rechtsstreit ist deshalb nicht zur Endentscheidung reif. Die Sache ist zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 ZPO). 45

1. Unter Zugrundelegung der obigen Grundsätze wird das Landesarbeitsgericht bei seiner Prüfung, ob die Entscheidung der Beklagten, das Versor- 46

gungsguthaben des Klägers nicht zu verrenten, sondern als Kapitaleistung ausbezahlen, billigem Ermessen entspricht, Folgendes zu beachten haben:

a) Da bei der Ermessensprüfung - wie oben ausgeführt - die wirtschaftlichen Interessen der Parteien gleichwertig zu behandeln sind, überwiegt nicht das bloße Interesse des Klägers, während seines gesamten Ruhestands mit einer Betriebsrente abgesichert zu sein. Denn diesem steht das nachvollziehbare Anliegen der Beklagten gegenüber, durch eine Kapitalisierung das Versorgungsverhältnis zum Kläger kurzfristig zu beenden und hierdurch die betriebliche Altersversorgung kalkulierbarer und weniger risikobehaftet zu gestalten. 47

b) Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu berücksichtigen haben, dass die vom Kläger bezogene Pension aus dem Beamtenverhältnis bei der Interessenabwägung nicht zu seinen Lasten zu berücksichtigen ist. Da der Kläger während seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten im Beamtenverhältnis beurlaubt war, wirkt sich die Zeit der Tätigkeit für die Beklagte bereits mindernd auf seine Ruhestandsbezüge aus. 48

c) Schließlich wird das Landesarbeitsgericht abermals dem Vortrag des Klägers nachzugehen haben, aufgrund der Belastung, die durch die einmalige Auszahlung des Versorgungsguthabens bzw. die Leistung von zwei oder drei gleichbleibenden Raten entstehe, drohe ihm ein erneuter depressiver Schub. Es wird diesen - gegebenenfalls nach Einholung eines Sachverständigengutachtens - erneut zu bewerten haben. Dabei wird es zu beachten haben, dass den Kläger insoweit lediglich eine abgestufte Darlegungslast trifft und sein diesbezügliches bisheriges Vorbringen hinreichend konkret ist. Bei seiner Würdigung wird das Landesarbeitsgericht auch die Darstellung des Klägers zu seiner Tätigkeit als Kassierer im erweiterten Vorstand eines Turn- und Sportvereins unter dem Gesichtspunkt, dass diese nicht sein höchstpersönliches Umfeld betrifft, neu zu erwägen haben. 49

Da der Kläger ein überwiegendes Interesse an einer Verrentung des Versorgungskapitals mit einer drohenden Verschlechterung seiner Gesundheit begründet hat, wird das Landesarbeitsgericht ebenso zu bedenken haben, ob 50

nach dieser Argumentationslinie der Wert seines Immobilienbesitzes und die Höhe der aus ihm erzielten Einnahmen für die Interessenabwägung überhaupt von Bedeutung sind. Dies kommt allenfalls in Betracht, wenn der Kläger durch die Einnahmen aus seiner Immobilie so abgesichert ist, dass die Betriebsrente für ihn nicht von Gewicht und damit die Verwaltung einer Kapitalleistung für ihn nicht existenziell ist. Das setzt jedoch voraus, dass der Kläger nicht bereits durch die Betreuung seiner Immobilie so beeinträchtigt wird, dass eine weitere Belastung durch die Verwaltung des kapitalisierten Versorgungsguthabens die Wahrscheinlichkeit eines depressiven Schubs erhöht.

d) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, dass die Entscheidung der Beklagten, das Versorgungsguthaben als Kapitalleistung aus-zuzahlen, unbillig war, wird es selbst eine Bestimmung darüber zu treffen ha-ben, ob das Guthaben zu verrenten oder zu kapitalisieren ist. 51

Bestimmt das Landesarbeitsgericht, das Versorgungsguthaben sei zu kapitalisieren, wird die Beklagte selbst nach billigem Ermessen zu entscheiden haben, ob die Kapitalleistung als einmaliger Betrag oder in - und gegebenen-falls in wie vielen - Raten auszuzahlen ist. Die Klage wäre in diesem Fall abzu-weisen. 52

Sollte das Landesarbeitsgericht jedoch zu dem Ergebnis kommen, es bestehe die Möglichkeit, dass der Kläger bei einer Kapitalleistung wegen der damit verbundenen Verwaltungstätigkeiten erneut depressive Schübe erleidet, wird es zu bestimmen haben, dass das Guthaben zu verrenten ist. Der Klage wäre dann stattzugeben. 53

2. Mögliche Ansprüche des Klägers auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sind nicht mehr Verfahrensgegenstand. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit solchen Ansprüchen auseinandergesetzt und deren Vorliegen verneint. Der Kläger hat sich im Rahmen seiner Revision hier-gegen nicht gewandt, sodass hierüber im Revisionsverfahren und im weiteren Verfahren nicht mehr zu entscheiden ist. 54

IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu 55
entscheiden haben.

Zwanziger

Wemheuer

Ri'in BAG
Dr. Günther-Gräff
ist wegen Urlaubs
verhindert, ihre
Unterschrift
beizufügen.

Zwanziger

Lohre

Brunke