

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 780/11

11 Sa 192/11

Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2013

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Schmid und Mehnert für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 10. August 2011 - 11 Sa 192/11 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger ein tarifliches Ruhegeld über die Vollendung des 63. Lebensjahres hinaus bis zum Erreichen seiner Rentenregelaltersgrenze zu zahlen.

1

Der am 8. April 1947 geborene Kläger war seit 1961 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, zuletzt als stellvertretender Bezirksgeschäftsführer der Bezirksgeschäftsstelle A. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft arbeitsvertraglicher Verweisung der Ersatzkassen-Tarifvertrag (EKT) Anwendung. In diesem heißt es ua.:

2

„§ 34a Beurlaubung bei betrieblichen Gründen bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles

(1) Stellt die Kasse fest, dass ein unkündbarer Angestellter, der das 59. Lebensjahr vollendet hat, dauernd außerstande ist, die ihm obliegenden Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen, und können ihm andere seiner Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeiten nicht übertragen werden, kann die Kasse den Angestellten nach Anhörung unter Mitwirkung der Personalvertretung und bei Einhaltung einer Auslauffrist von 1 Jahr bis zum Eintritt des Versicherungs- oder Versorgungsfalles beurlauben. Während der Beurlaubung besteht kein Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in Absatz 3 oder in den Anlagen zu diesem Tarifertrag nichts anderes bestimmt ist.

...

(3) Bei einer Beurlaubung nach den Absätzen 1 und 2 wird

ein Gesamtruhegeld gemäß Anlage 7 oder 7a gewährt.

...

§ 35 **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** **durch Erreichen der Altersgrenze**

...

(2) Das Beschäftigungsverhältnis der Angestellten, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres auf Antrag eine Altersrente als Vollrente aus der Rentenversicherung erhalten, endet mit dem Vortage des Rentenbeginns, ohne dass es einer Kündigung bedarf. ...“

In der Anlage 7a zum EKT ist ua. geregelt:

3

„2 Anspruch auf betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

2.1 Angestellten, deren Beschäftigungsverhältnis nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bei der Kasse (einschließlich Ausbildungszeit) von mindestens 10 Jahren wegen des Eintritts des Versorgungsfalles endet und die unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Altersrente als Vollrente oder Rente wegen Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und Pension aus der Pensionskasse erhalten, ...

...

2.2 Angestellte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.1998 vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, erhalten zum Ausgleich sämtlicher sowohl nach diesem Tarifvertrag als auch nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gegen die Kasse gerichteten Ansprüche ab dem Tag, ab dem ihnen eine Altersrente als Vollrente oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird, ...

...

4 Höhe des Ruhegeldes

...

- 4.8 Wird die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorzeitig in Anspruch genommen und als Ruhegeld der Tabellenbetrag gezahlt, ist das Ruhegeld um den Betrag zu vermindern, um den die Summe aus der Gesamtversorgung (anrechnungsfähige Renten und Bezüge gem. Nr. 4.5, Tabellenbetrag) sowie dem Betrag um den die Rente aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme gekürzt worden ist, das Gesamtruhegeld gem. Nr. 4.3 übersteigt.

...

9 Sonderfälle

...

- 9.1.3 Sind die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Erwerbsminderung oder der Altersrente gegeben, ist der Rentenantrag unverzüglich von dem gem. § 34a EKT beurlaubten Angestellten zu stellen. Die Kasse kann nach § 34 Abs. 1 EKT feststellen lassen, ob diese Voraussetzungen vorliegen. Kommt der Angestellte der schriftlichen Aufforderung der Kasse, bis zum Ablauf des übernächsten Monats nach Erhalt der Aufforderung einen Rentenantrag zu stellen, nicht nach oder verzögert er schuldhaft die Bearbeitung des Rentenantrags, endet die Zahlung nach Nr. 9.1 mit Ablauf der gesetzten Frist.
- 9.1.4 Die Zahlung des Ruhegeldes gem. Nr. 9.1 entfällt mit dem Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. ...“

Da die Voraussetzungen des § 34a EKT nicht vorlagen, vereinbarten die Parteien am 18. Dezember 2002 in entsprechender Anwendung dieser Bestimmung eine Beurlaubung des Klägers ab dem 1. Januar 2003. Mit Schreiben vom 9. Januar 2003 teilte die Beklagte diesem mit, die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung seien bei einer „Meldung beim Arbeitsamt“ ab dem 1. Januar 2003 nach derzeitiger Rechtslage ab dem 1. Mai 2007 erfüllt, und forderte den Kläger auf, gemäß Nr. 9.1.3 der Anlage 7a zum EKT rechtzeitig einen entsprechenden Rentenantrag zu stellen. Mit Fax vom 17. Januar 2007 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass nach Rücksprache mit der Deutschen Rentenversicherung für ihn nach

4

derzeitiger Rechtslage ein Anspruch auf Altersrente frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres im Jahr 2010 bestehe. Für einen Anspruch ab dem 60. Lebensjahr (*Altersrente wegen Arbeitslosigkeit*) lägen die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht vor. Am 4. März 2010 forderte die Beklagte den Kläger per E-Mail unter Hinweis auf Nr. 9.1.3 der Anlage 7a zum EKT erneut auf, unverzüglich zum 1. Mai 2010 einen Rentenantrag zu stellen. Sie wies darauf hin, dass die Zahlung des Gesamtruhegeldes zum 30. April 2010 ende, sofern er dieser Aufforderung nicht nachkomme. Mit E-Mail vom 9. März 2010 lehnte der Kläger dies ab und forderte die Beklagte zur Weiterzahlung des Ruhegeldes auf. Mit Schreiben vom 9. März 2010 wies die Beklagte den Kläger nochmals darauf hin, dass sie die Zahlung der Bezüge analog § 34a EKT zum 30. April 2010 einstellen werde, falls sie bis dahin keinen Nachweis über einen Rentenantrag erhalte. Dies lehnte der Kläger wiederum mit anwaltlichem Schreiben vom 30. März 2010 ab. Die Beklagte stellte daraufhin die Zahlung des Ruhegeldes zum 30. April 2010 ein. Für die Zeit ab dem 1. Mai 2010 bezieht der Kläger auf seinen Antrag hin eine Altersrente für langjährig Versicherte.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, mit „der Altersrente“ in Nr. 9.1.3 der Anlage 7a zum EKT sei nur die Regelaltersrente gemeint. Er habe deshalb über das 63. Lebensjahr hinaus Anspruch auf Zahlung des tariflichen Ruhegeldes.

5

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 37.129,68 Euro zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus jeweils 5.304,24 Euro seit dem 21. Mai 2010, 21. Juni 2010, 21. Juli 2010, 21. August 2010, 21. September 2010, 21. Oktober 2010 und 21. November 2010 zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm im Zeitraum vom 1. Dezember 2010 bis zum 30. April 2012 ein monatliches Ruhegeld entsprechend der Anlage 7a zum EKT zu zahlen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, Altersrente im Sinne von Nr. 9.1.3 der Anlage 7a zum EKT sei auch die vorgezogene Altersrente. Der

7

Kläger habe deshalb mit Vollendung seines 63. Lebensjahres keinen Anspruch mehr.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Der Kläger verfolgt mit der Revision seinen Zahlungs- und Feststellungsantrag weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass die vereinbarte Ruhegeldzahlung über das Erreichen seines 63. Lebensjahres hinaus bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze fortgesetzt wird.

9

I. Es kommt nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, die Pflicht der Beklagten zur Zahlung des Ruhegeldes gemäß Nr. 9.1.3 Satz 1 iVm. Satz 2 der Anlage 7a zum EKT ende zu dem Zeitpunkt, zu dem der Kläger eine vorzeitige Altersrente für langjährig Versicherte beanspruchen kann. Denn die Pflicht der Beklagten zur Zahlung des Ruhegeldes endete bereits gemäß Nr. 9.1.4 der Anlage 7a zum EKT mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2010.

10

1. Die Dauer der Ruhegeldzahlungen richtete sich nach dem EKT und dessen Anlage 7a. Die Parteien nahmen mit der am 18. Dezember 2002 in entsprechender Anwendung von § 34a EKT vereinbarten Beurlaubung des Klägers auch die Regelung in § 34a Abs. 3 EKT in Bezug. Nach dieser wird ein Gesamtruhegeld gemäß Anlage 7 oder 7a gewährt.

11

2. Nach Nr. 9.1.4 Satz 1 der Anlage 7a zum EKT entfällt die Zahlung des Ruhegeldes mit dem Tag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Nach § 35 Abs. 2 Satz 1 EKT endet das Beschäftigungsverhältnis eines Angestellten, der auf seinen Antrag eine Altersrente als Vollrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres erhält, am Vortag des Rentenbeginns. Diese Voraussetzun-

12

gen waren zum 30. April 2010 erfüllt, da der Kläger antragsgemäß ab dem 1. Mai 2010 eine Altersrente für langjährig Versicherte bezieht.

3. Entgegen der Auffassung der Revision verstößt die Regelung in § 35 Abs. 2 Satz 1 EKT nicht gegen § 41 Satz 2 SGB VI. Danach gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer bestätigt worden ist. § 41 Satz 2 SGB VI schützt die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers, die Dauer seiner beruflichen Tätigkeit selbst zu bestimmen (*vgl. BAG 20. Oktober 1993 - 7 AZR 135/93 - zu B I 4 b bb der Gründe, BAGE 74, 363*). § 35 Abs. 2 Satz 1 EKT stellt demgegenüber für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf das Recht ab, eine Rente beantragen zu können, sondern darauf, dass eine beantragte Rente gewährt wird. Der Arbeitnehmer kann nach der Tarifregelung deshalb selbst entscheiden, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen oder eine vorzeitige Rente in Anspruch nehmen will. Die Voraussetzungen des § 41 Satz 2 SGB VI sind damit nicht erfüllt (*vgl. ErfK/Rolfs 13. Aufl. § 41 SGB VI Rn. 1*). Im Übrigen beruft sich der Kläger nicht darauf, der Bezug seiner Rente habe nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Er will vielmehr lediglich Rente und Ruhegeld gleichzeitig beziehen. Das schließt schon Nr. 4.8 der Anlage 7a zum EKT aus. 13

II. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 14

Brühler

Klose

Krasshöfer

W. Schmid

Mehnert