

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 30. September 2014
- 3 AZR 998/12 -

I. Arbeitsgericht Hanau

Urteil vom 21. Dezember 2011
- 3 Ca 211/11 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Juli 2012
- 6 Sa 251/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Ablösung von Versorgungsregelungen - Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen vom 60. auf das 65. Lebensjahr - Einführung von versicherungsmathematischen Abschlägen für Frauen - Berechnung einer Betriebsrente - zeitratierliche Kürzung

Bestimmungen:

BetrAVG § 2 Abs. 1 und Abs. 5, § 6; EWG-Vertrag Art. 119; Charta der Grundrechte der Europäischen Union Art. 21 Abs. 1; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Art. 1, Art. 2, Art. 6 Abs. 1; BGB § 613a Abs. 1 Satz 1; AGG § 1; ZPO § 139

BUNDESGERICHTSHOF



3 AZR 998/12
6 Sa 251/12
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. September 2014

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 2014 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing als Vorsitzende, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie den ehrenamtlichen Richter Heuser und die ehrenamtliche Richterin Dr. Möller für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 25. Juli 2012 - 6 Sa 251/12 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Werkspension der Klägerin. 1

Die am 4. Mai 1949 geborene Klägerin war ab dem 1. Mai 1963 bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Diese gewährte ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die über die „D Pensionskasse GmbH“, eine Unterstützungskasse (im Folgenden: D Unterstützungskasse), durchgeführt wurden. Trägerunternehmen der D Unterstützungskasse war ua. die Rechtsvorgängerin der Beklagten. Der Klägerin wurden die „Richtlinien der D-Pensionskasse Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ vom 20. Juli 1976 (im Folgenden: Richtlinien 1976) überlassen. Die Richtlinien 1976 lauteten auszugsweise: 2

„1. Leistungsempfänger sind Betriebsangehörige und ehemalige Betriebsangehörige der Firmen ..., nachfolgend Trägergesellschaften genannt, oder deren Angehörige (Witwen und Waisen). Die Werkspension sowie die Unterstützung in besonderen Notfällen werden in Höhe der nachfolgenden Leistungspläne neben einer etwaigen gesetzlichen Sozialversicherungsrente gewährt.

2. Die Werkspension und die Unterstützung in besonderen Notfällen stellen freiwillige Leistungen dar, auf die weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch erworben werden kann. ...

3. Die Werkspension wird gewährt:

- a) an Betriebsangehörige, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaften nach mindestens fünf Dienstjahren in den

Ruhestand treten.

- b) an weibliche Betriebsangehörige, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaften nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten.
- c) an Betriebsangehörige, die nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei Schwerbeschädigten des 62. Lebensjahres, in den Diensten der Trägergesellschaften nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten.

...

- 4. a) Die Werkspension beträgt nach fünf nach Abschluß des 18. Lebensjahres zurückgelegten Dienstjahren 10 % des Brutto-Monatseinkommens des Betriebsangehörigen und steigt wie folgt:

nach 6	Dienstjahren	10,5 %	des	Monatseinkommens
--------	--------------	--------	-----	------------------

...

„	35	„ u. mehr	30 %	„	„
		Dienstj.			

Es werden höchstens 35 Dienstjahre angerechnet.

- b) Im Falle der Ziffer 3 c) wird für jedes volle vorgezogene Pensionsjahr ein Abschlag von 4 % des sich ergebenden Pensionsbetrages vorgenommen. Angebrochene Jahre werden zeitanteilig mit 1/12 je vollem Monat in den Zeitabschlag einbezogen.

...

- 5. Monatseinkommen ist:

- a) Bei gewerblichen Betriebsangehörigen, ..., der monatliche Durchschnittslohn der letzten drei Monate vor Pensionsbeginn ...

...

- d) Bei der Errechnung des Pensionsbetrages ist das Brutto-Monatseinkommen gemäß Ziffer 5 a) bis 5 c) nur bis zum Höchstbetrag von DM 2.000,- zu berücksichtigen.“

Die Richtlinien 1976 wurden zum 1. Januar 1980 durch die „Richtlinien der D-Pensionskasse Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ vom 12. Dezember 1979 (im Folgenden: Richtlinien 1979) abgeändert. Diese

3

waren - ebenso wie die Richtlinien 1976 - von den Betriebsräten der Trägergesellschaften und der D Unterstützungskasse unterzeichnet. In den Richtlinien 1979 heißt es ua.:

„3. Die Werkspension wird gewährt an Betriebsangehörige nach Ziffer 1,

- a) die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaften nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten;
- b) die vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaften nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten und durch Vorlage des Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweisen, daß sie ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben;

...

- 4. a) die Werkspension beträgt nach fünf nach Abschluß des 18. Lebensjahres zurückgelegten Dienstjahren 10 % des Brutto-Monatseinkommens des Betriebsangehörigen und steigt auf folgende Prozentsätze:
nach 6 Dienstjahren 10,5 % des Monatseinkommens

...

„	35	„ und mehr	30 %	„	„
		Dienstj.			

- b) Im Falle der Ziffer 3b) werden für die Zeiten, die bei der Pensionierung an der Vollendung des 65. Lebensjahres fehlen, Abschläge von dem sich nach Ziffer 4a) ergebenden Pensionsbetrag vorgenommen.

Die Abschläge sind für die gesamte Laufzeit der Werkspensionszahlungen maßgebend.

Die Abschläge betragen

für das 1. an der Vollendung des 65. Lebensjahres fehlende Jahr 6 %

für das 2. an der Vollendung des 65. Lebensjahres fehlende Jahr 5,5 %,

für das 3. an der Vollendung des 65. Lebensjahres fehlende Jahr 5 %,

für das 4. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 4 %,

für das 5. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 3 %.

Bei einem angebrochenen Jahr beträgt der zeitanteilige Abschlag für jeden fehlenden vollen Monat 1/12 des betreffenden Jahresabschlags.

- c) Ist ein Betriebsangehöriger vor der Pensionierung mit einem Gleichstellungsanspruch im Sinne von § 1 Abs. 4 BetrAVG aus den Diensten der Trägergesellschaften ausgeschieden und weist er durch Vorlage des Rentenbescheides eines gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nach, daß er vor Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, so sind die in Ziffer 4b) bezeichneten Abschläge auch von seiner Werkspension vorzunehmen.

...

11. Diese Richtlinien werden wirksam ab 1. 1. 1980, d. h. sie gelten für alle nach dem 31.12.1979 eintretenden Pensionierungsfälle. Die Richtlinien vom 20.7.76 verlieren damit ihre Wirksamkeit.“

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ging im Wege des Betriebsübergangs zum 1. Januar 1985 auf die SP GmbH über, deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist. Die SP GmbH teilte der Klägerin mit Schreiben vom 18. Oktober 1985 mit:

„...“

Der am 1. Januar 1985 erfolgte Betriebsübergang hat dazu geführt, daß alle Arbeitnehmer, die von der D-Pensionskasse GmbH vor dem 1. Januar 1980 eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten hatten, nicht mehr von dieser Pensionskasse versorgt werden können. SP hat sich deshalb entschlossen, diesen Mitarbeitern unmittelbare Versorgungszusagen zu erteilen und ihnen einen Rechtsanspruch auf diese Leistungen einzuräumen. Diese Versorgungszusage richtet sich inhaltlich nach den bisherigen Versorgungsregeln der D-Unterstützungskasse. Der zuletzt maßgebliche Leistungsplan vom 12. Dezember 1979 kann bei der Personalabteilung eingesehen werden.

...“

4

Die SP GmbH schloss am 12. Dezember 1989 mit ihrem Gesamtbe-
triebsrat die Betriebsvereinbarung „Pensionsrichtlinien der SP GmbH“ (im Fol-
genden: BV 1989). Die BV 1989 lautet auszugsweise:

5

- „1. Leistungsempfänger sind Betriebsangehörige und ehemalige Betriebsangehörige der SP GmbH (nachfolgend - Trägergesellschaft -), die bei deren Rechtsvorgängerin, der D AG vor dem 1. Januar 1980 eingetreten sind, sowie deren Angehörige (Witwen, Witwer und Waisen). Die Werkspension wird in Höhe des nachfolgenden Leistungsplanes gewährt.

...

3. Die Werkspension wird gewährt an Betriebsangehörigen nach Ziffer 1,
- a) die nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaft nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten;
 - b) die vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Diensten der Trägergesellschaft nach mindestens fünf Dienstjahren in den Ruhestand treten und durch Vorlage des Rentenbescheides eines deutschen Sozialversicherungsträgers nachweisen, daß sie ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben. ...

...

4. a) Die Werkspension beträgt nach fünf nach Abschluß des 18. Lebensjahres zurückgelegten Dienstjahren 10 % des Brutto-Monatseinkommens des Betriebsangehörigen und steigt auf folgende Prozentsätze:

nach 6	Dienstjahren	10,5 %	des	Monatseinkommens
--------	--------------	--------	-----	------------------

...

„	35	„ und mehr	30 %	„	„
		Dienstj.			

Es werden höchstens 35 Dienstjahre angerechnet.

- b) im Falle der Ziffer 3b) werden für die Zeiten, die bei der Pensionierung an der Vollendung des 65. Lebensjahres fehlen, Abschläge von dem sich nach Ziffer 4a) ergebenden Pensionierungsbetrag

vorgenommen.

Die Abschläge sind für die gesamte Laufzeit der Werkspensionszahlungen maßgebend.

Die Abschläge betragen

für das 1. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 6,0 %

für das 2. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 5,5 %

für das 3. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 5,0 %

für das 4. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 4,0 %

für das 5. an der Vollendung des 65. Lebensjahres
fehlende Jahr 3 %.

Bei einem angebrochenen Jahr beträgt der zeitan-
teilige Abschlag für jeden fehlenden vollen Monat
1/12 des betreffenden Jahresabschlags.

- c) Ist ein Betriebsangehöriger vor der Pensionierung mit einem Gleichstellungsanspruch im Sinne von § 1 Abs. 4 BetrAVG aus den Diensten der Trägergesellschaft ausgeschieden und weist er durch Vorlage des Rentenbescheides eines gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nach, daß er vor Vollendung des 65. Lebensjahres Anspruch auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, so sind die in Ziffer 4b) bezeichneten Abschläge auch von seiner Werkspension vorzunehmen.

...

11. Diese Richtlinien sind wirksam ab 1. Januar 1990 und lösen die Richtlinien der D-Pensionskasse GmbH ab.

...“

Die Klägerin schied zum 31. Januar 2001 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Seit dem 1. Januar 2011 bezieht sie eine gesetzliche Altersrente und von der Beklagten eine Werkspension iHv. 185,79 Euro brutto monatlich. Aus der der Klägerin übersandten Berechnung der Beklagten vom 16. Dezember 2010 ergibt sich, dass die Beklagte bei der Ermittlung der Werkspension die BV 1989 zugrunde gelegt hat, von einem pensionsfähigen Monats-

6

einkommen iHv. 1.022,58 Euro ausgegangen ist, dass sie die fiktive, bei einer Beschäftigungszeit bis zum 65. Lebensjahr erreichbare Werkspension im Verhältnis der tatsächlich zurückgelegten Dienstjahre zu den bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres möglichen Dienstjahren gekürzt und von dem sich ergebenden Betrag wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Werkspension einen Abschlag iHv. 18,17 % vorgenommen hat.

Mit der Klage hat die Klägerin die Zahlung einer Werkspension iHv. 306,77 Euro brutto monatlich begehrt. Sie hat geltend gemacht, ihre Werkspension berechne sich weder nach den Richtlinien 1979 noch nach der BV 1989. Zum Zeitpunkt ihrer Einstellung hätten bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten lediglich Pensionsrichtlinien in Form von Gesamtzusagen bestanden. Sie habe daher einen Anspruch auf eine Werkspension nach den Richtlinien von 1963 (im Folgenden: Richtlinien 1963). Zumindest stehe ihr eine Werkspension auf der Grundlage der Richtlinien 1976 zu. Diese seien weder durch die Richtlinien 1979 noch durch die BV 1989 wirksam abgelöst worden. Für sie verbleibe es deshalb bei der festen Altersgrenze von 60 Jahren. Darüber hinaus sei die Beklagte nicht berechtigt, die Werkspension wegen ihres vorzeitigen Ausscheidens entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG zu kürzen, da sie zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens die maximal mögliche Betriebszugehörigkeit von 35 Jahren bereits erreicht habe. Die Quotierung der Werkspension bewirke zudem eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Jedenfalls habe die Beklagte in der Vergangenheit bei der Berechnung der Werkspension vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer keine Quotierung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG vorgenommen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 846,86 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2011 zu zahlen und
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie ab August 2011, zahlbar jeweils zum Ultimo eines Monats, eine monatliche Betriebsrente über freiwillig gezahlte 185,79 Euro hinaus von weiteren 120,98 Euro, insgesamt mithin von 306,77 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die zulässige Klage ist unbegründet.

11

A. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 2.

12

Der Antrag zu 2. ist auf die Zahlung wiederkehrender Leistungen iSd. § 258 ZPO gerichtet. Bei wiederkehrenden Leistungen, die - wie Betriebsrentenansprüche - von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (*vgl. etwa BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 529/12 - Rn. 21 mwN*).

13

B. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer 185,79 Euro übersteigenden monatlichen Werkspension. Daher schuldet die Beklagte der Klägerin auch nicht die Zahlung rückständiger Werkspension für die Zeit vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011 iHv. 846,86 Euro brutto. Die Versorgungsansprüche der Klägerin gegen die Beklagte richten sich nach der BV 1989. Die Beklagte hat die Werkspension der Klägerin nach der BV 1989 zutreffend berechnet.

14

I. Die Versorgungsansprüche der Klägerin gegen die Beklagte bestimmen sich nach der BV 1989. Die für den Anspruch der Klägerin auf Werkspension zunächst maßgeblichen Richtlinien 1976 wurden zum 1. Januar 1980 wirksam

15

durch die Richtlinien 1979 abgelöst. Diese wurden ihrerseits zum 1. Januar 1990 wirksam durch die BV 1989 abgelöst.

1. Für den Versorgungsanspruch der Klägerin waren entgegen der Rechtsauffassung der Klägerin zunächst nicht die Richtlinien 1963, sondern die Richtlinien 1976 maßgeblich. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten der Klägerin nicht Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Richtlinien aus dem Jahr 1963 zugesagt hatte. 16

a) Die Klägerin hat behauptet, zum Zeitpunkt ihrer Einstellung sei die betriebliche Altersversorgung bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten durch die Richtlinien 1963 geregelt gewesen, bei denen es sich um eine Gesamtzusage gehandelt habe. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Vorbringen als nicht hinreichend substantiiert erachtet. 17

b) Die Revision hat hiergegen keine durchgreifenden Rügen vorgebracht. Es kann dahinstehen, ob die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht hätte ihr rechtzeitig einen Hinweis erteilen müssen, dass es ihren Vortrag zu den Richtlinien 1963 für unsubstantiiert halte, bereits unzulässig ist. Jedenfalls ist die Rüge unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat nicht gegen seine Hinweispflicht nach § 139 ZPO verstoßen. Es war nicht verpflichtet, auf die Erforderlichkeit weiteren Sachvortrags hinzuweisen. Die Beklagte hatte bereits in der Berufungserwiderung geltend gemacht, dass der Vortrag der Klägerin zu einer etwaigen Gesamtzusage nicht hinreichend substantiiert sei. Eines weiteren Hinweises durch das Landesarbeitsgericht bedurfte es nicht. Das Berufungsgericht ist nicht zur Aufklärung verpflichtet, wenn eine Partei bereits darauf hingewiesen hat, dass nötiges Vorbringen fehlt (*vgl. BAG 19. Januar 2010 - 9 AZR 426/09 - Rn. 47 mwN*). 18

2. Entgegen der Ansicht der Klägerin wurden die Richtlinien 1976 durch die Richtlinien 1979 zum 1. Januar 1980 wirksam abgelöst. 19

a) Der Klägerin waren von der Rechtsvorgängerin der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der jeweils gültigen Richtlinien der D Unterstützungskasse zugesagt worden. 20

Zwar hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen dazu getroffen, ob der Anspruch der Klägerin auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Richtlinien der D Unterstützungskasse auf einer Gesamtzusage der Rechtsvorgängerin der Beklagten, einer arbeitsvertraglichen Einheitsregelung oder einer betrieblichen Übung beruht. Dies kann jedoch dahinstehen. Unabhängig davon, in welcher Art und Weise das individualvertragliche Versorgungsversprechen gegenüber der Klägerin begründet wurde, hat sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten seine Abänderung vorbehalten. Wird - wie hier - die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse durchgeführt und werden damit - zumindest konkludent - die Richtlinien der Unterstützungskasse in Bezug genommen, müssen die Arbeitnehmer schon aufgrund des Ausschlusses des Rechtsanspruchs stets mit einer Abänderung der Versorgungsordnung durch eine neue Versorgungsordnung rechnen. Es ist in der Rechtsprechung des Senats seit langem anerkannt, dass der Ausschluss des Rechtsanspruchs in Satzungen und Versorgungsplänen einer Unterstützungskasse nur ein Widerrufsrecht begründet, das an sachliche Gründe gebunden ist. Diese Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht mehrfach gebilligt (*vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 37, BAGE 133, 181; 31. Juli 2007 - 3 AZR 373/06 - Rn. 24, BAGE 123, 307; 10. September 2002 - 3 AZR 635/01 - zu I 1 a der Gründe mwN*). Dementsprechend bestimmten sich die der Klägerin von der Rechtsvorgängerin der Beklagten zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den jeweils geltenden Richtlinien der D Unterstützungskasse. 21

b) Die Richtlinien 1976 wurden durch die Richtlinien 1979 wirksam abgelöst. Die in den Richtlinien 1979 getroffene Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung hält einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. 22

aa) Der Abänderbarkeit von Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse sind durch das Betriebsrentengesetz und die hierzu ergangene Rechtsprechung des Senats dieselben Grenzen gesetzt, wie sie für die Ablösung von bzw. durch Betriebsvereinbarungen gelten. Eine Versorgungszusage, nach der ein Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der jeweiligen Richtlinie einer Unterstützungskasse erhalten soll, ist in der Anwartschaftsphase der Gefahr ausgesetzt, dass die in Bezug genommene Versorgungsrichtlinie durch diejenigen verschlechtert wird, die über deren Inhalt satzungsgemäß zu entscheiden haben. Zulasten eines von einer solchen Versorgungszusage begünstigten Arbeitnehmers gilt aufgrund der Jeweiligkeitsklausel zwar im Grundsatz die von vornherein erkennbare Regel, dass die ohne sein Zutun geschaffene Versorgungsordnung durch eine andere verdrängt werden kann. Der Arbeitnehmer kann allerdings grundsätzlich erwarten, dass er für die von ihm erbrachten Vorleistungen durch Betriebstreue, die er nur einmal erbringen kann, auch die ihm in Aussicht gestellte Gegenleistung erhält, soweit dem nicht Gründe auf Seiten des Arbeitgebers entgegenstehen, die seine schützenswerten Interessen überwiegen. Versorgungsrichtlinien einer Unterstützungskasse können daher durch neue Versorgungsrichtlinien nur in den Grenzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geändert werden (*ausführlich dazu BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 51 f., BAGE 133, 181*).

23

bb) Die bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (*vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 51 mwN, BAGE 144, 160*). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe

24

voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (*vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - aaO*).

cc) Entgegen der Rechtsansicht der Beklagten ist das dreistufige Prüfungsschema grundsätzlich auch für die Beurteilung der Wirksamkeit der Ablösung der Richtlinien 1976 durch die Richtlinien 1979 maßgeblich. 25

Zwar hat der Senat die bei Eingriffen in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit für Betriebsrentenanwartschaften erstmals in seinem Urteil vom 17. April 1985 (*- 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57*), mithin zeitlich nach der hier zu beurteilenden Ablösung, durch das dreistufige Prüfungsschema präzisiert. Dies steht einer Überprüfung der Richtlinien 1979 nach Maßgabe dieses Prüfungsschemas jedoch nicht entgegen. Die Prüfungsmaßstäbe haben sich durch die Rechtsprechung in dem Urteil des Senats vom 17. April 1985 nicht verändert, sie wurden nur konkretisiert. Auch für Eingriffe in Versorgungsrechte in den Jahren 1979/1980 ist das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema daher anzuwenden (*vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 54 mwN, BAGE 144, 160*). 26

dd) Das die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit konkretisierende dreistufige Prüfungsschema gilt nur für Eingriffe in die Höhe der Versorgungsanwartschaften. Auf andere Eingriffe in Versorgungsrechte oder sonstige Änderungen von zugesagten Versorgungsleistungen lässt es sich nicht ohne Weiteres übertragen. Derartige Verschlechterungen von Versorgungsrechten sind deshalb an den dem Drei-Stufen-Modell zugrunde liegenden allgemeinen Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen (*vgl. etwa für Eingriffe in laufende Leistungen und die Änderung von Anpassungsregelungen: BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - Rn. 38 ff., BAGE 138, 197; für die Einführung von Ausschlussstatbeständen bei einer Hin-* 27

terbliebenenversorgung: 21. November 2000 - 3 AZR 91/00 - zu II 3 der Gründe; für die Umstellung von Rentenleistungen auf eine Kapitalleistung: 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 75, BAGE 141, 259).

ee) Danach halten die Richtlinien 1979 einer Überprüfung am Maßstab der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit stand. 28

(1) Durch die Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf das 65. Lebensjahr in Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 wurde zwar in die Höhe der Versorgungsanwartschaften der Klägerin nach den Richtlinien 1976 eingegriffen. Entgegen der Ansicht der Klägerin liegt allerdings weder ein Eingriff in den erdienten Teilbetrag noch in die erdiente Dynamik vor. Vielmehr greift die Bestimmung in Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 lediglich in künftige und damit noch nicht erdiente, dienstzeitabhängige Zuwächse der Klägerin ein. Dieser Eingriff ist durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. 29

(a) Die Richtlinien 1979 greifen weder in den erdienten Teilbetrag noch in die erdiente Dynamik der Klägerin ein. 30

(aa) Der erdiente Teilbetrag ist nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG zeitanteilig zu berechnen (*st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c (1) der Gründe, BAGE 49, 57*). Durch den Schutz des erdienten Besitzstandes soll den anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmern der Teilbetrag verbleiben, der ihnen selbst dann nicht mehr entzogen werden könnte, wenn im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung das Arbeitsverhältnis beendet werden würde. Er verändert sich nach dem Berechnungsstichtag (Ablösungstichtag) nicht mehr, weil spätere Veränderungen der Berechnungsgrundlagen nach § 2 Abs. 5 BetrAVG außer Betracht bleiben (*vgl. nur BAG 24. Januar 2006 - 3 AZR 483/04 - Rn. 49*). Zur Berechnung des erdienten Teilbetrags ist in einem ersten Rechenschritt die fiktive Vollrente zu ermitteln, die dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Veränderungssperre nach § 2 Abs. 5 BetrAVG zugestanden hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bis zur festen Altersgrenze fortbestanden und die bisherigen Versorgungsregelungen bis dahin weiter gegolten hätten. In einem zweiten Rechenschritt erfolgt eine zeitanteilige 31

Kürzung im Verhältnis der im maßgeblichen Zeitpunkt tatsächlich erreichten zu der bis zur festen Altersgrenze erreichbaren Betriebszugehörigkeit.

Bei der erdienten Dynamik, die auf dem erdienten Teilbetrag aufbaut, folgt der Wertzuwachs der Anwartschaft allein der künftigen Entwicklung variabler Berechnungsfaktoren. Der Zweck einer solchen dienstzeitunabhängigen Steigerung (Dynamik) besteht nicht darin, fortdauernde Betriebszugehörigkeit des Versorgungsanwärters proportional zu vergüten und zum Maßstab der Rentenberechnung zu machen. Vielmehr geht es darum, einen sich wandelnden Versorgungsbedarf flexibel zu erfassen. Eine solche Dynamik ist im Zeitpunkt der Veränderung einer Versorgungszusage bereits im Umfang der bis dahin geleisteten Betriebszugehörigkeit anteilig erdient, denn insoweit hat der Arbeitnehmer die von ihm geforderte Gegenleistung bereits erbracht (*BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 636/10 - Rn. 64 mwN*). Die vom Arbeitnehmer erdiente Dynamik berechnet sich in diesem Fall entsprechend den für den erdienten Teilbetrag geltenden Grundsätzen nach § 2 Abs. 1 BetrAVG zeitanteilig, wobei allerdings im Hinblick auf den variablen Berechnungsfaktor der Festschreibeeffekt nach § 2 Abs. 5 BetrAVG nicht eingreift.

32

(bb) Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lässt sich zwar die Höhe des von der Klägerin nach den Richtlinien 1976 erdienten Teilbetrags nicht berechnen. Die Parteien haben keinen Vortrag zur Höhe des nach Nr. 5 Buchst. a oder Buchst. b der Richtlinien 1976 pensionsfähigen Monatseinkommens der Klägerin am 31. Dezember 1979 gehalten. Dies ist allerdings unschädlich. Nach Nr. 5 Buchst. d der Richtlinien 1976 wäre höchstens ein Monatseinkommen iHv. 2.000,00 DM (= 1.022,58 Euro) pensionsfähig. Selbst wenn zugunsten der Klägerin unterstellt werden würde, dass sie bereits am 31. Dezember 1979 - und nicht erst zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten am 31. Januar 2001 - ein diesen Höchstbetrag überschreitendes Monatseinkommen erzielt hätte, könnte sich der erdiente Teilbetrag nach den Richtlinien 1976 bei einer möglichen Beschäftigungszeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres von mehr als 35 Dienstjahren (vom 1. Mai 1963 bis zum 4. Mai 2009) und einer sich danach

33

ergebenden fiktiven Vollrente iHv. 306,77 Euro (= 30 % von 1.022,58 Euro) infolge der zeitanteiligen Kürzung im Verhältnis der am 31. Januar 1979 tatsächlich erreichten Betriebszugehörigkeit der Klägerin zu der bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres erreichbaren Beschäftigungszeit allenfalls auf 111,13 Euro belaufen. Dieser Betrag entspräche auch der auf der Grundlage der Richtlinien 1976 bereits erdienten Dynamik der Klägerin.

(cc) Die Richtlinien 1979 führen weder zu einem Eingriff in den erdienten Teilbetrag noch in die erdiente Dynamik der Klägerin. Eine der Klägerin ab dem 1. Januar 2011 nach den Richtlinien 1979 gewährte Werkspension hätte sich - wie von der Beklagten auch auf der Grundlage der BV 1989 errechnet - auf 185,79 Euro belaufen. 34

(aaa) Die zum 31. Januar 2001 vorzeitig, dh. vor dem Eintritt eines Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschiedene Klägerin hat die Werkspension ab dem 1. Januar 2011 nach § 6 BetrAVG vorgezogen und damit vor der in Nr. 3 Buchst. a der Richtlinien 1979 bestimmten festen Altersgrenze von 65 Jahren in Anspruch genommen. 35

(bbb) Die Richtlinien 1979 enthalten keine Regelungen für die Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Altersrente eines vorzeitig vor dem Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers. Die Bestimmung in Nr. 4 Buchst. a der Richtlinien 1979 erfasst diesen Fall nicht. Sie bezieht sich ersichtlich nur auf die Berechnung der in Nr. 3 Buchst. a und b der Richtlinien 1979 vorgesehenen Werkspension. Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 regelt - wie sich aus der Formulierung „in den Diensten der Trägergesellschaft“ ergibt - allerdings nur die nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch genommene Werkspension eines bis dahin betriebs-treuen Arbeitnehmers. Aus Nr. 4 Buchst. c der Richtlinien 1979 ergibt sich nichts anderes. Die Bestimmung ordnet lediglich an, dass auch bei einer vorgezogenen Inanspruchnahme eines vorzeitig mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers ein versicherungsmathematischer Abschlag nach Nr. 4 Buchst. b der Richtlinien 1979 vorzunehmen ist. 36

(ccc) Damit hätte sich die Berechnung der Werkspension der Klägerin nach den Richtlinien 1979 nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts gerichtet. 37

Danach ist zur Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Betriebsrente eines vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers zunächst in entsprechender Anwendung von § 2 Abs. 1 BetrAVG die fiktive Vollrente unter Berücksichtigung von Veränderungssperre und Festschreibeeffekt (§ 2 Abs. 5 BetrAVG) zu ermitteln. Dies ist nicht die im Zeitpunkt der vorgezogenen Inanspruchnahme tatsächlich erreichte oder erreichbare Altersversorgung, sondern die fiktive, auf die feste Altersgrenze hochgerechnete Versorgungsleistung. Die so ermittelte fiktive Vollrente ist sodann zeiträtierlich entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze zu kürzen. Der so errechnete Betrag ist die Versorgungsleistung, die dem vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Leistung ab der festen Altersgrenze zustünde. Wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Versorgungsleistung ist von diesem Betrag ein versicherungsmathematischer Abschlag vorzunehmen, wenn die Versorgungsordnung dies vorsieht (vgl. etwa BAG 25. Juni 2013 - 3 AZR 219/11 - Rn. 27, BAGE 145, 314; 19. Juni 2012 - 3 AZR 289/10 - Rn. 26; 15. November 2011 - 3 AZR 778/09 - Rn. 33 ff.). 38

(ddd) Danach errechnet sich nach den Richtlinien 1979 eine Werkspension der Klägerin iHv. 185,79 Euro. 39

Die fiktive Vollrente der am 4. Mai 1949 geborenen Klägerin hätte sich bei einer möglichen Beschäftigungszeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres von mehr als 35 Dienstjahren (vom 1. Mai 1963 bis zum 4. Mai 2014) nach Nr. 4 Buchst. a der Richtlinien 1979 auf 306,77 Euro belaufen (= 30 % von 1.022,58 Euro). Die fiktive Vollrente wäre in einem weiteren Schritt anteilig im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit der Klägerin vom 1. Mai 1963 bis zum 31. Januar 2001 zu der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres am 4. Mai 2014 möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen. 40

Dies ergäbe einen Betrag iHv. 227,04 Euro. Abzüglich des nach Nr. 4 Buchst. b und c der Richtlinien 1979 vorzunehmenden versicherungsmathematischen Abschlags iHv. 18,17 % errechnet sich eine monatliche Werkspension der Klägerin ab dem 1. Januar 2011 iHv. 185,79 Euro.

(b) Die Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf das 65. Lebensjahr in Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 greift allerdings in künftige, dienstzeitabhängige Zuwächse der Klägerin ein. 41

(aa) Der Klägerin hätte nach Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1976 iVm. § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG ab dem 1. Januar 2011 eine Werkspension iHv. 251,71 Euro zugestanden. Die fiktive, bei Vollendung des 60. Lebensjahres erreichbare Vollrente der Klägerin nach Nr. 4 Buchst. a der Richtlinien 1976 iHv. 306,77 Euro (30 % von 1.022,58 Euro) wäre zeiträtierlich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit der Klägerin zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur festen Altersgrenze von 60 Lebensjahren am 4. Mai 2009 zu kürzen gewesen. Dies hätte einen Betrag iHv. 251,71 Euro ergeben. 42

(bb) Da die Klägerin nach den Richtlinien 1979 nur eine Werkspension iHv. 185,79 Euro erhalten hätte, führt die Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf das 65. Lebensjahr in Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 zu einem Eingriff in die künftigen, dienstzeitabhängigen Zuwächse. Dieser Eingriff ist jedoch durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. 43

(aaa) Durch die Regelung in Nr. 3 Buchst. b der Richtlinien 1979 verlängerte sich zwar die Dauer der Beschäftigungszeit, die von den versorgungsberechtigten Arbeitnehmerinnen zu erbringen war, um die zugesagte Werkspension in voller Höhe zu erhalten. Mit der Bestimmung wurden jedoch die bislang in Nr. 3 Buchst. a und b der Richtlinien 1976 vorgesehenen unterschiedlichen festen Altersgrenzen für Männer und Frauen zum 1. Januar 1980 vereinheitlicht. Dies war aus rechtlichen Gründen sachlich gerechtfertigt. Durch die Vereinheitlichung der Altersgrenzen wurde die Entgeltgleichheit von Mann und Frau nach Art. 119 EWG-Vertrag verwirklicht. Art. 119 EWG-Vertrag untersagte jede das 44

Entgelt betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ohne Rücksicht darauf, woraus sich diese Ungleichbehandlung ergab. Demnach verstieß auch die Festsetzung eines je nach dem Geschlecht unterschiedlichen Rentenalters als Voraussetzung für die Eröffnung eines Rentenanspruchs im Rahmen eines betrieblichen Systems gegen Art. 119 EWG-Vertrag, selbst wenn dieser Unterschied im Rentenalter von Männern und Frauen der insoweit für das nationale gesetzliche System geltenden Regelung entsprach (*vgl. EuGH 17. Mai 1990 - C-262/88 - Slg. 1990, I-1889; BAG 29. September 2010 - 3 AZR 564/09 - Rn. 24; 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 34 mwN*). Dieser Verstoß gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen durfte durch eine Anhebung der festen Altersgrenze auch für Frauen auf das 65. Lebensjahr beseitigt werden. Entgegen der Ansicht der Revision bestand keine Verpflichtung, die Ungleichbehandlung durch ein Absenken der festen Altersgrenze für Männer auf das 60. Lebensjahr zu beenden.

(bbb) Aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union im Verfahren „Barber“ (17. Mai 1990 - C-262/88 - Slg. 1990, I-1889) ergibt sich nichts anderes. Zwar hat der EuGH in dem Verfahren „Barber“ die unmittelbare Wirkung des Art. 119 EWG-Vertrag auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung auf Beschäftigungszeiten nach dem 17. Mai 1990 beschränkt. Damit wurde indes nur das Vertrauen der Arbeitgeber auf die Wirksamkeit der geschlechtsspezifischen Altersgrenzen geschützt. Die gleichheitswidrig begünstigten Frauen konnten hingegen nicht auf deren Fortbestand vertrauen.

45

(ccc) Entgegen der Ansicht der Klägerin mussten die Richtlinien 1979 auch nicht aus Gründen des Vertrauensschutzes eine Berechnung der Werkspension für Frauen nach Rentenstämmen in der Weise vorsehen, dass für die Zeit bis zur Ablösung der Richtlinien 1976 durch die Richtlinien 1979 am 1. Januar 1980 die feste Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr und für die Zeit danach auf das 65. Lebensjahr bestimmt wurde. Eine solche Berechnung hätte als Bestandschutz- und Übergangsregelung allenfalls für rentennahe Jahrgänge geboten sein können, die auf die Anhebung der Altersgrenze und eine dadurch entstehende Versorgungslücke nicht mehr reagieren konnten. Hierzu gehörte die Klä-

46

gerin nicht. Die Klägerin hatte ausreichend Zeit, sich auf die Änderung der Richtlinien einzustellen und entsprechende Vorsorge zu treffen. Zudem musste sie mit Änderungen rechnen, die der Beseitigung von sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlungen dienen.

(2) Soweit die Regelungen über den versicherungsmathematischen Abschlag in Nr. 4 Buchst. b und c der Richtlinien 1979 zu einer weiteren Verschlechterung der Versorgungsrechte der Klägerin führen, ist dies ebenfalls gerechtfertigt. Zwar handelt es sich hierbei nicht um einen Eingriff in die Höhe der Versorgungsanwartschaften, sodass das vom Senat entwickelte Drei-Stufen-Modell keine Anwendung findet. Der mit der Einführung versicherungsmathematischer Abschläge auch für Frauen nach Nr. 4 Buchst. b und c der Richtlinien 1979 verbundene Eingriff in die Versorgungsrechte der Klägerin ist jedoch an den allgemeinen Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Danach sind die Bestimmungen in Nr. 4 Buchst. b und c der Richtlinien 1979 nicht zu beanstanden.

47

Durch die Anhebung der festen Altersgrenze für Frauen auf das 65. Lebensjahr ergab sich erstmals auch für diese die Möglichkeit, die Werkspension nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch zu nehmen. Die vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente führt allerdings zu einer Verschiebung des in der Versorgungszusage festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung. Die Betriebsrente wird mit höherer Wahrscheinlichkeit, früher und länger als mit der Versorgungszusage versprochen, in Anspruch genommen (*vgl. BAG 19. Juni 2012 - 3 AZR 289/10 - Rn. 24 mwN*). Auf diese Störung im Äquivalenzverhältnis durften die Richtlinien 1979 mit der Einführung eines versicherungsmathematischen Abschlags auch für Frauen reagieren. Dabei musste für den Fall der vorgezogen in Anspruch genommenen Werkspension einer Arbeitnehmerin weder auf einen versicherungsmathematischen Abschlag verzichtet noch ein geringerer Abschlag als für die Männer vorgesehen werden. Andernfalls wäre es zu einem erneuten Verstoß gegen das Lohngleichheitsgebot des Art. 119 EWG-Vertrag gekommen (*vgl. BAG 19. August 2008 - 3 AZR 530/06 - Rn. 20*). Die Regeln für die Berechnung der nach § 6

48

BetrAVG von Frauen vorgezogen in Anspruch genommenen Werkspension konnten in den Richtlinien 1979 vielmehr in den Grenzen der Billigkeit neu gestaltet werden (*vgl. BAG 28. Mai 2002 - 3 AZR 358/01 - Leitsatz und unter II 1 der Gründe, BAGE 101, 163*). Diese Grenzen wurden vorliegend eingehalten. Nach Nr. 4 Buchst. b Satz 1 der Richtlinien 1979 beläuft sich der versicherungsmathematische Abschlag für das erste bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlende Jahr auf 6 %. Für die weiteren, bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres fehlenden Jahre reduziert er sich sukzessive auf 3 %. Da ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme der Altersrente nach der Rechtsprechung des Senats noch zulässig ist (*vgl. etwa BAG 29. April 2008 - 3 AZR 266/06 - Rn. 38; 23. März 2004 - 3 AZR 279/03 - zu VI der Gründe*), begegnen die Bestimmungen in Nr. 4 Buchst. b und c der Richtlinien 1979 insoweit keinen Bedenken.

3. Die Richtlinien 1979 wurden zum 1. Januar 1990 durch die BV 1989 49
wirksam abgelöst.
- a) Die Richtlinien 1979 waren grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung 50
ablösbar. Die Richtlinien 1979 waren betriebsvereinbarungsoffen.
- aa) Vertraglich begründete Ansprüche von Arbeitnehmern auf Sozialleistungen, 51
die auf eine Gesamtzusage, eine arbeitsvertragliche Einheitsregelung
oder eine betriebliche Übung zurückgehen, können durch eine nachfolgende
Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn der Arbeitgeber sich bei der Zusage
eine Abänderung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten hat (*vgl. schon
BAG Großer Senat 16. September 1986 - GS 1/82 - zu C II 1 c der Gründe,
BAGE 53, 42*). Ein derartiger Änderungsvorbehalt kann sich - auch ohne ausdrückliche
Formulierung - aus den Gesamtumständen, zB aus dem Hinweis ergeben, dass die
Leistungen auf mit dem Betriebsrat abgestimmten Richtlinien beruhen. Dies legt bei dem
Erklärungsempfänger die Folgerung nahe, dass die vom Arbeitgeber zu erbringenden
Leistungen in Abstimmung mit dem Betriebsrat umgestaltet werden können (*vgl. etwa
BAG 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 47 mwN; 15. Februar 2011 - 3 AZR 248/09 - Rn. 34 mwN*).

bb) Danach waren die Richtlinien 1979 betriebsvereinbarungsoffen. Sie gal- 52
ten einheitlich für alle versorgungsberechtigten Arbeitnehmer der Rechtsvor-
gängerin der Beklagten und waren in Abstimmung mit den Betriebsräten der
Trägerunternehmen der D Unterstützungskasse erlassen worden. Die Richtli-
nien 1979 waren nicht nur von der D Unterstützungskasse, sondern auch von
den Betriebsräten der Trägergesellschaften unterzeichnet. Aufgrund dessen
war für die von den Richtlinien 1979 erfassten Arbeitnehmer erkennbar, dass
diese durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden konnten.

b) Durch den Betriebsübergang auf die SP GmbH zum 1. Januar 1985 hat 53
sich daran nichts geändert.

Die Verpflichtung der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der Klägerin 54
bei Eintritt eines Versorgungsfalls eine betriebliche Altersversorgung nach den
Richtlinien der Unterstützungskasse zu gewähren, ist durch den Betriebsüber-
gang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die SP GmbH übergegangen. Nach
§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt bei einem Betriebsübergang der Erwerber in die
Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Ar-
beitsverhältnissen ein. Wird - wie im Streifffall - bei einem Betriebsübergang die
Unterstützungskasse vom Betriebsveräußerer nicht auf den Betriebserwerber
übertragen, ist es dem Betriebsnachfolger in der Regel nicht möglich, die Leis-
tungen über die Unterstützungskasse zu erbringen. Er haftet daher auf Erfül-
lung der Versorgungszusage mit seinem eigenen Vermögen (*vgl. BAG*
8. November 1988 - 3 AZR 85/87 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 60, 118;
15. März 1979 - 3 AZR 859/77 - zu 2 c der Gründe). Dementsprechend hat die
SP GmbH die bereits bestehende Versorgungszusage der Klägerin hinsichtlich
des vor dem Betriebsübergang bereits bestehenden Durchführungswegs geän-
dert. Da die SP GmbH kein Trägerunternehmen der D Unterstützungskasse
war, sollte die betriebliche Altersversorgung nunmehr unmittelbar über sie
durchgeführt werden. Im Übrigen sollte sich der Inhalt der Versorgungszusage
jedoch weiterhin nach den - betriebsvereinbarungsoffenen - Richtlinien 1979
der Unterstützungskasse bestimmen.

- c) Die Ablösung der Richtlinien 1979 durch die BV 1989 verstößt nicht gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. 55
- aa) Ist eine arbeitsvertragliche Regelung - wie hier - betriebsvereinbarungsoffen, so bedeutet dies nur, dass eine ablösende Betriebsvereinbarung ein geeignetes Regelungsmittel ist. Ist dies der Fall, ergibt sich daraus noch nicht, dass die Regelung wirksam ist. Die Betriebsvereinbarungsoffenheit ermöglicht den Betriebsparteien nicht, schrankenlos in durch Vertrag begründete Besitzstände der Arbeitnehmer einzugreifen. Die Ablösung ist vielmehr so zu behandeln wie die Ablösung einer Betriebsvereinbarung und unterliegt daher derselben Inhaltskontrolle. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden (*vgl. etwa BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 24*). 56
- bb) Im Streitfall werden die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nicht verletzt. 57
- Die für die Berechnung der Werkspension der Klägerin maßgeblichen Bestimmungen der BV 1989 sind mit den Regelungen in den Richtlinien 1979 identisch. Daher scheidet ein Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit durch die BV 1989 aus. Die ursprünglich individualvertraglich begründeten Versorgungsansprüche der Klägerin wurden durch die BV 1989 nur auf eine kollektiv-rechtliche Grundlage gestellt. Dies begegnet keinen rechtlichen Bedenken (*vgl. in diesem Sinne bereits BAG 17. April 2012 - 3 AZR 400/10 - Rn. 38 f.*). 58
- II. Die Beklagte hat die Werkspension der Klägerin nach der BV 1989 entgegen der Ansicht der Klägerin zutreffend ermittelt. Die Berechnung der Werkspension der vor dem Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen, die Altersrente nach § 6 BetrAVG vorgezogen in Anspruch nehmenden Klägerin richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts. Danach steht der Klägerin nach der BV 1989 eine Werkspension iHv. 185,79 Euro monatlich zu. 59

1. Die BV 1989 enthält - ebenso wie die insoweit inhaltsgleichen Richtlinien 1979 - für die Ermittlung der vorgezogen vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Altersrente nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis keine Regelungen. Daher richtet sich die Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Werkspension der vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschiedenen Klägerin nach den vom Senat entwickelten allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts. Dass die Klägerin aufgrund ihrer Beschäftigungszeit zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens bei der Beklagten bereits den Höchstsatz der monatlichen Werkspension von 30 % des Höchstbetrags nach Nr. 4 Buchst. a BV 1989 erreicht hatte, steht dem nicht entgegen. Diese Bestimmung regelt lediglich, wie hoch die Werkspension desjenigen Arbeitnehmers höchstens ist, der mit Eintritt eines in der BV 1989 geregelten Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausscheidet und legt damit nicht fest, ab welcher Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens die Höchstrente erreicht wird. Aus dieser Bestimmung ergibt sich daher nicht, dass die Höchstrente unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen ist (*vgl. BAG 15. November 2011 - 3 AZR 778/09 - Rn. 44; 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Rn. 26*). Demnach beläuft sich die Werkspension der Klägerin nach der BV 1989 - ebenso wie nach den insoweit inhaltsgleichen Richtlinien 1979 - auf 185,79 Euro monatlich. 60
2. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin sich nicht auf eine entgegenstehende betriebliche Übung der Beklagten berufen kann, wonach bei einem vorzeitigem Ausscheiden der Arbeitnehmer keine Kürzung der fiktiven Vollrente entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG erfolgte, sondern die Werkspension auf der Grundlage der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Dienstjahre nach Nr. 4 Buchst. a BV 1989 ermittelt wurde. 61
- a) Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn keine andere kollektiv- oder individualrechtliche Anspruchsgrundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht (*vgl. etwa BAG 15. April 2014 - 3 AZR 51/12 -* 62

Rn. 70 mwN). Eine betriebliche Übung entsteht demnach nicht, wenn der Arbeitgeber zu den zu ihrer Begründung angeführten Verhaltensweisen durch andere Rechtsgrundlagen verpflichtet war (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 653/05 - Rn. 43 mwN*). Sie entsteht auch nicht, wenn sich der Arbeitgeber irrtümlich zur Leistungserbringung verpflichtet glaubte. Wenn der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen und sei es auch tatsächlich nicht bestehenden Rechtspflicht hat erbringen wollen, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden (*BAG 10. Dezember 2013 - 3 AZR 832/11 - Rn. 62; 30. Mai 2006 - 1 AZR 111/05 - Rn. 37, BAGE 118, 211*). Die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber aus Sicht des Empfängers Leistungen oder Vergünstigungen gewähren wollte, zu denen er nicht aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet war oder sich verpflichtet glaubte, trägt die klagende Partei als Anspruchstellerin (*vgl. BAG 15. April 2014 - 3 AZR 51/12 - Rn. 70 mwN*).

b) Aus dem Vortrag der Klägerin ergibt sich nicht, dass bei der Beklagten eine betriebliche Übung dahin entstanden ist, die Berechnung der vorgezogen in Anspruch genommenen Altersrente nach vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abweichend von den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts und der BV 1989 vorzunehmen.

63

Der Vortrag der Klägerin lässt bereits nicht erkennen, ob die von ihr behauptete Berechnungsweise der Beklagten auch in den Fällen vorgenommen wurde, in denen vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer die Werkspension vorgezogen in Anspruch nahmen. Selbst wenn die Beklagte - was sie bestreitet - auch die vorgezogen in Anspruch genommene Werkspension der vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG, sondern auf der Grundlage der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Dienstjahre nach Nr. 4 Buchst. a BV 1989 ermittelt haben sollte, ergibt sich hieraus noch nicht, dass die Beklagte dadurch bewusst von den Bestimmungen der BV 1989 und den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts abweichen und damit überobligatorische Leistungen erbringen wollte.

64

- c) Auf die von der Revision erhobene Aufklärungsrüge kam es nach alledem nicht mehr an. 65
3. § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bewirkt entgegen der Ansicht der Revision keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. 66
- a) Die Klägerin kann sich, soweit sie einen Verstoß von § 2 Abs. 1 BetrAVG gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters rügt, nicht auf das AGG berufen. Soweit das Betriebsrentengesetz Regelungen enthält, die einen Bezug zu den in § 1 AGG genannten Merkmalen haben können, sind diese nicht an den Bestimmungen des AGG zu messen. Dies gilt auch für die Vorschrift des § 2 Abs. 1 BetrAVG (*BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Rn. 20, BAGE 138, 346*). 67
- b) Auch aus dem Unionsrecht kann die Klägerin nichts zu ihren Gunsten herleiten. § 2 Abs. 1 BetrAVG verstößt nicht gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie es nunmehr in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt und in den Regelungen nach Art. 1, Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16; im Folgenden: Rahmenrichtlinie*) konkretisiert ist. Die für die Berechnung der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft maßgebliche gesetzliche Regelung kann zwar dazu führen, dass Personen, die ihre Betriebszugehörigkeit in einem jüngeren Lebensalter zurückgelegt haben, gegenüber Personen benachteiligt werden, die die gleiche Betriebszugehörigkeit in höherem Lebensalter erbracht haben. Die darin liegende Ungleichbehandlung bewirkt jedoch keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Denn § 2 Abs. 1 BetrAVG liegt ein legitimes, im Allgemeininteresse bestehendes Ziel zugrunde und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich (*Art. 6 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie*). Dies hat der Senat sowohl in den Entscheidungen vom 19. Juli 2011 (*- 3 AZR 571/09 - Rn. 21 ff. und - 3 AZR 434/09 - Rn. 20 ff., BAGE 138, 346*) als auch in der Entscheidung vom 11. Dezember 2012 (*- 3 AZR 634/10 - Rn. 25 ff.*) ausführlich begründet. 68

Hieran hält der Senat weiterhin fest und sieht, da die Revision hierzu keine neuen Gesichtspunkte vorbringt, von einer erneuten Darlegung der hierfür entscheidenden Erwägungen ab.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

69

Schlewing

Spinner

Ahrendt

Heuser

Möller