

Geschäftsführer: Vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr durch den Fremdgeschäftsführer einer GmbH

BetrAVG § 1, § 6, § 16 Abs. 1 u. 2, § 17 Abs. 1 S. 2, § 30a; Richtlinie 86/378/EWG; Richtlinie 96/97/EG; EG Art. 141 (zuvor: EWG-Vertrag Art. 119, nunmehr: AEUV Art. 157)

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH kann nach § 17 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 30a BetrAVG bereits ab dem 60. Lebensjahr eine vorgezogene Betriebsrente verlangen, wenn er die in § 30a Abs. 1 BetrAVG genannten Voraussetzungen erfüllt. Dazu ist nicht erforderlich, dass ab dem 60. Lebensjahr ein Anspruch auf eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

BAG, Urt. v. 15.4.2014 – 3 AZR 114/12

Aus dem Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte (Bekl.) verpflichtet ist, an den Kläger (Kl.) bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres seit dem 1.5.2007 eine vorgezogene Betriebsrente zu zahlen und ob die Betriebsrente des Kl. zum 1.5.2010 gemäß § 16 Abs. 1 u. 2 BetrAVG an den Kaufkraftverlust anzupassen ist.

Der am 1.5.1947 geborene Kl. war vom 1.10.1994 bis zum 31.12.1998 bei der Bekl. als Mitglied der Geschäftsführung tätig. Er war nicht am Stammkapital der Gesellschaft beteiligt.

Im „Dienstvertrag“ aus März 1994 hatten die Bekl. und der Kl. ua. folgende Vereinbarung getroffen:

„§ 5 Altersversorgung

1. Herrn B wurde gemäß Dienstvertrag vom 15./25.3.94 eine Alters-, Dienstunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung in entsprechender Anwendung der Versorgungsordnung der V-AG vom 13.7.1989 zugesagt.

2. Diese hat folgende Besonderheiten:

- Die Wartezeit entfällt.
- Abweichend von § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung behält Herr B seine Versorgungsanwartschaft auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und noch keine 10 Jahre bestanden hat.
- Für die Berechnung der Versorgungsbezüge und der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft werden Herrn B 10 Vordienstjahre in der Weise angerechnet, daß jedes volle Jahr der ersten 10 Dienstjahre doppelt zählt.“

In der Versorgungsordnung der V-AG (im Folgenden: Versorgungsordnung V-AG), einer Rechtsvorgängerin der Bekl., v. 13.7.1989 heißt es u.a.:

„Die Gewährung der Versorgungsleistung für Mitarbeiter der V-AG ist in der folgenden ‚Versorgungsordnung‘ festgelegt, die zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbart wurde.

1. Versorgungsleistungen und Versorgungsberechtigung

1.1 Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für Mitarbeiter der V-AG, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Außertariflich beschäftigten Mitarbeitern wird auf Grundlage dieser Versorgungsordnung eine Altersversorgungszusage durch Einzelzusage erteilt. ...

1.2 Versorgungsarten

Mitarbeiter und deren Hinterbliebene erhalten folgende Versorgungsleistungen:

- Ruhestandsrenten
- Dienstunfähigkeitsrenten
- Hinterbliebenenrenten

2. Ruhestandsrente

2.1 Voraussetzungen

Mitarbeiter, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und in den Ruhestand treten, erhalten eine Ruhestandsrente.

Ruhestandsrenten erhalten auch die Mitarbeiter, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten und vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen oder beziehen würden, wenn sie Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung wären und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt hätten.

Ein Anspruch auf Ruhestandsrente entsteht erst nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren (Wartezeit).

2.2 Höhe

2.2.1 Grundrente

Die Ruhestandsrente beträgt für jedes Dienstjahr 0,3 Prozent des pensionsfähigen Dienst Einkommens.

2.2.2 Zusatzrente

Für den Teil des pensionsfähigen Dienst Einkommens, der über die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgeht, wird für jedes Dienstjahr – höchstens jedoch für 25 Dienstjahre – eine Zusatzrente von 1,5 Prozent gewährt.

Maßgebend ist die entsprechend dem Dienst Einkommen gemittelte Beitragsbemessungsgrenze.

2.2.3 Versicherungsmathematischer Abschlag

Die Ruhestandsrente wird bei Bezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um 0,5 Prozent gekürzt, höchstens jedoch um 12 Prozent. ...

6. Unverfallbare Anwartschaften

Die Gewährung von Versorgungsleistungen in Fällen, in denen Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden sind, richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.“

Am 24.11.1999 schlossen die V-AG und der Gesamtbetriebsrat die folgende Vereinbarung:

„Ergänzungsvereinbarung

Zwischen der V-AG – vertreten durch den Vorstand – und dem Gesamtbetriebsrat – vertreten durch den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden – wird in Ergänzung der **Gesamtb-**

etriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung vom 4.5.1988/10.12.1991 sowie in Abänderung der Versorgungsordnung der Vereinigte Aluminium-Werke AG Berlin/Bonn vom 13.7.1989 nachfolgende Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen.

1. Anpassung der gezahlten Rente

Ab Rentenbeginn wird gemäß § 16 BetrAVG alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Renten geprüft und unter Berücksichtigung der Belange des Versorgungsempfängers und der wirtschaftlichen Lage der Firma nach billigem Ermessen entschieden.

Ab 1.1.2000 werden die Renten, unabhängig davon, ob eine Erhöhung nach § 16 BetrAVG durchzuführen ist, mindestens um 1 % pro Jahr erhöht, das sind im Dreijahres-Überprüfungszeitraum 3,03 % ...“

Die fiktive, auf die feste Altersgrenze von 65 Jahren hochgerechnete Versorgungsleistung des Kl. beträgt 6.929,64 DM; die während des Dienstverhältnisses erworbene unverfallbare Anwartschaft beläuft sich auf 30,56 % hiervon, d.h. auf 1.082,92 €

Der Kl. bezieht seit dem 1.5.2010 von der Deutschen Rentenversicherung Bund eine gesetzliche Altersrente für langjährig Versicherte i.H.v. 747,23 € und von der Bekl. eine monatliche Betriebsrente i.H.v. 954,00 € Diesen Betrag errechnete die Bekl., indem sie die Anwartschaft des Kl. i.H.v. 1.082,92 € wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente um den nach der Versorgungsordnung V-AG höchstmöglichen versicherungsmathematischen Abschlag von 12 % kürzte. Ab Januar 2011 hob sie die monatliche Betriebsrente des Kl. um 1 % auf 963,54 € an.

Mit Schreiben v. 31.3.2010 hatte der Kl. die Bekl. unter Berufung auf § 30a BetrAVG mit Fristsetzung zum Ende des Monats April 2010 aufgefordert, an ihn bereits ab dem 1.5.2007 eine Betriebsrente zu zahlen.

Der Kl. hat die Auffassung vertreten, die Bekl. schulde ihm nach § 30a BetrAVG auch für die Zeit vom 1.5.2007 bis zum 30.4.2010 die Zahlung einer Betriebsrente. § 30a BetrAVG finde gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG auch auf ihn als Fremdgeschäftsführer einer GmbH Anwendung. Es sei unbeachtlich, dass § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG die Vorschrift des § 30a BetrAVG nicht ausdrücklich in Bezug nehme. Seine Betriebsrente sei demzufolge zum 1.5.2010 gemäß § 16 Abs. 1 u. 2 BetrAVG an den Kaufkraftverlust anzupassen. Der Kaufkraftverlust in der Zeit vom Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag betrage 4,91 % ...

Die Bekl. ... hat die Auffassung vertreten, der Kl. könne erst seit dem 1.5.2010 eine monatliche Betriebsrente beanspruchen. Aus § 30a BetrAVG könne der Kl. nichts zu seinen Gunsten ableiten. Bei dieser Bestimmung handele es sich nicht um eine Anspruchsgrundlage. Zudem finde § 30a BetrAVG auf den Kl. als Organmitglied einer juristischen Person keine Anwendung. Damit komme eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 u. 2 BetrAVG erst zum Anpassungstichtag 1.5.2013 in Betracht.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen [*ArbG Freiburg v. 25.5.2011 – 4 Ca 517/10*]. Mit der Berufung hat der Kl.

die Zahlungsanträge in geringerer Höhe weiterverfolgt; außerdem hat er seine Klage um den Antrag festzustellen, dass die Bekl. verpflichtet ist, seine Betriebsrente statt nach § 16 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 BetrAVG nach § 16 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Ziff. 1 BetrAVG anzupassen, erweitert. ...

Das LAG hat die Berufung des Kl. gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zurückgewiesen ... [*LAG Baden-Württemberg v. 24.11.2011 – 11 Sa 68/11*]. ...

Aus den Entscheidungsgründen:

Die Revision des Kl. hat überwiegend Erfolg. Das LAG hat die Klage zu Unrecht vollständig abgewiesen. Die Klage ist – soweit sie in der Revision noch anhängig ist – im Wesentlichen begründet. Der Kl. kann von der Bekl. bereits seit dem 1.5.2007 eine vorgezogene Altersrente i.H.v. monatlich 954,00 € brutto beanspruchen. Die Bekl. ist auch verpflichtet, die Betriebsrente des Kl. zum 1.5.2010 an den seit dem 1.5.2007 eingetretenen Kaufkraftverlust anzupassen. Allerdings ist der Anpassungsbetrag geringer als vom Kl. gefordert. In diesem Umfang ist die Revision unbegründet, ebenso hinsichtlich eines Teils der geltend gemachten Zinsen.

I. Anspruch auf vorgezogene Altersrente

Der Kl. hat gegenüber der Bekl. seit dem 1.5.2007 Anspruch auf Zahlung einer vorgezogenen Altersrente i.H.v. monatlich 954,00 €. Die Bekl. ist deshalb verpflichtet, an den Kl. für die Zeit vom 1.5.2007 bis zum 30.4.2010 rückständige Betriebsrente i.H.v. insgesamt 34.344,00 € brutto zu zahlen. Zinsen auf diesen Betrag stehen dem Kl. allerdings erst seit dem 2.5.2010 zu.

1. Der Anspruch des Kl. auf die vorgezogene Altersrente folgt zwar nicht aus dem Dienstvertrag von März 1994 i.V.m. der Versorgungsordnung V-AG. Zwar bestimmt Ziff. 2.1 Abs. 2 der Versorgungsordnung V-AG, dass Ruhestandsrenten auch Mitarbeiter erhalten, die nach der Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Dies setzt jedoch voraus, dass der Mitarbeiter zeitgleich vorzeitiges Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Diese Voraussetzung erfüllt der Kl. nicht. Die Deutsche Rentenversicherung Bund zahlt dem Kl. erst seit dem 1.5.2010 eine gesetzliche Altersrente für langjährig Versicherte.

2. Der Kl. kann seinen Anspruch auch nicht auf den Dienstvertrag von März 1994 i.V.m. der Versorgungsordnung V-AG und § 17 Abs. 1 S. 2, § 6 BetrAVG stützen. Der Kl. erfüllt nicht die Voraussetzungen des § 6 BetrAVG für eine vorgezogene Inanspruchnahme der Betriebsrente ab dem 1.5.2007. Der Anspruch auf eine vorgezogene Betriebsrente nach § 6 BetrAVG setzt – ebenso wie nach Ziff. 2.1 Abs. 2 der Versorgungsordnung V-AG – voraus, dass der Berechtigte zeitgleich die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Dies ist beim Kl. erst seit dem 1.5.2010 der Fall.

3. Der Anspruch des Kl. folgt jedoch aus dem Dienstvertrag von März 1994 i.V.m. der Versorgungsordnung V-AG und § 17 Abs. 1 S. 2, § 30a Abs. 1 BetrAVG.

a) Entgegen der Rechtsauffassung der Bekl. handelt es sich bei § 30a Abs. 1 BetrAVG um eine Anspruchsgrundlage.

aa) Dies folgt bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung. Nach § 30a Abs. 1 BetrAVG sind männlichen Arbeitnehmern auf deren Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen der Versorgungsregelung für nach dem 17.5.1990 zurückgelegte Beschäftigungszeiten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, wenn sie vor dem 1.1.1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet haben, nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch haben, die Wartezeit von 15 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt haben und ihr Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen die Hinzuverdienstgrenze nach § 34 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI nicht überschreitet. Mit dieser in § 30a Abs. 1 BetrAVG bestimmten Verpflichtung des Versorgungsschuldners korrespondiert – ebenso wie mit der in § 6 BetrAVG begründeten Verpflichtung – ein entsprechender Anspruch des Berechtigten.

bb) Dies findet seine Bestätigung in der Entstehungsgeschichte der Bestimmung.

§ 30a BetrAVG wurde durch das *Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999 – RRG 1999)* v. 16.12.1997 (BGBl. I 1997, 2998, 3025) in das BetrAVG eingefügt. Die Bestimmung, die am 1.1.1999 in Kraft getreten ist, geht zurück auf das sog. „Barber“-Urteil des EuGH v. 17.5.1990 – Rs. C-262/88, Slg. 1990, I-1889, mit dem der EuGH entschieden hat, dass Art. 119 EWG-Vertrag (später: Art. 141 EG, nunmehr: Art. 157 AEUV) jede das Entgelt betreffende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ohne Rücksicht darauf verbietet, woraus sich diese Ungleichbehandlung ergibt. Daher verstößt nach der „Barber“-Entscheidung des EuGH 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 Regel entspricht.

Diese Entscheidung hatte die Änderung der *Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (im Folgenden: RL 86/378/EWG)* durch die *Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (im Folgenden: RL 96/97/EG)* zur Folge. Art. 6 der RL 86/378/EWG wurde dahin gefasst, dass Bestimmungen, die die Festsetzung unterschiedlicher

Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand vorsehen, dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehen. Den Mitgliedstaaten wurde aufgegeben, die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um der Richtlinie bis zum 1.7.1997 nachzukommen. Der deutsche Gesetzgeber verhandelte daraufhin über einen Gesetzesentwurf, der vorsah, nach § 6 BetrAVG, dem die Qualität einer Anspruchsgrundlage zukommt, einen mit dem späteren § 30a BetrAVG im Wesentlichen inhaltsgleichen § 6a mit der Überschrift „Anwendungsregel zu § 6“ in das BetrAVG einzufügen (vgl. BT-Drucks. 13/8011, S. 34). Später wurde die heute gültige Fassung von § 30a BetrAVG beschlossen. In der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung heißt es, § 30a (neu) übernehme die bisher in § 6a vorgesehene Regelung, mit der die neue Richtlinie 96/97/EG in nationales Recht umgesetzt werde und präzisiere die bisherige Regelung insbesondere insoweit, als die Voraussetzungen für eine Frauenaltersrente in voller Höhe erfüllt sein müssten; hiermit werde im Ergebnis erreicht, dass ein Anspruch nur bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bestehe (vgl. BT-Drucks. 13/8671, S. 121). Der Gesetzgeber wollte daher unzweifelhaft auch mit § 30a Abs. 1 BetrAVG eine Anspruchsgrundlage schaffen.

b) § 30a Abs. 1 BetrAVG findet auf den Kl. als ehemaligen sog. Fremdgeschäftsführer der Bekl. Anwendung. Nach § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG gelten die §§ 1 bis 16 BetrAVG entsprechend für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind. Dies ist beim Kl. der Fall. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG nimmt zwar die Regelung in § 30a BetrAVG nicht ausdrücklich in Bezug. Die Vorschrift wird jedoch von der Verweisung auf § 6 BetrAVG erfasst.

aa) Der Kl. gehört zu dem in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG genannten Personenkreis.

(1) § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG trägt dem Umstand Rechnung, dass vielfach auch Mitglieder von Gesellschaftsorganen und Selbständige aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen betriebliche Versorgungszusagen erhalten, auf deren inhaltliche Ausgestaltung sie wie Arbeitnehmer wegen der regelmäßig stärkeren Position ihres Vertragspartners keinen oder nur geringen Einfluss nehmen können. Dieser Personenkreis, der zur Wahrung seines bisherigen Lebensstandards meist in besonderem Maße auf die betriebliche Versorgung angewiesen ist, soll in gleichem Maße durch die Vorschriften der §§ 1 bis 16 BetrAVG geschützt werden wie Arbeitnehmer (vgl. BT-Drucks. 7/1281, S. 30). Allerdings ordnet § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG dem Geltungsbereich des Gesetzes nur Personen zu, die nicht selbst Unternehmer sind, sondern die für ein fremdes Unternehmen tätig werden (vgl. auch BAG v. 16.4.1997 – 3 AZR 869/95 – zu I.2.b] = GmbHR 1998, 84; v. 21.8.1990 – 3 AZR 429/89 – zu B.II.1., BAGE 66, 1 = GmbHR 1991, 458). Die Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung müssen den Personen i.S.d. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG aus Anlass ihrer Tätigkeit „für“ ein Unternehmen und damit für ein fremdes Unternehmen zugesagt sein (vgl. BGH v. 28.4.1980 –

II ZR 254/78 – zu III.5., BGHZ 77, 94 = GmbHR 1980, 162).

(2) Dies ist beim Kl. der Fall. Zu den Personen, die „für ein Unternehmen“ tätig sind, zählen grundsätzlich auch die Organmitglieder einer juristischen Person. Das sind bei der GmbH die Geschäftsführer (vgl. BGH v. 29.5.2000 – II ZR 380/98 – zu 2.). Da der Kl. Fremdgeschäftsführer der Beklagten war, konnte er auf die unternehmerische Willensbildung keinen Einfluss nehmen und ist daher nicht als „Unternehmer“ vom Schutz des BetrAVG ausgeschlossen, sondern vielmehr einem Arbeitnehmer vergleichbar vom Schutzbereich des Gesetzes erfasst (vgl. etwa BAG v. 21.8.1990 – 3 AZR 429/89 – zu B.II.1., BAGE 66, 1 = GmbHR 1991, 458).

bb) Die Vorschrift des § 30a BetrAVG wird von der Verweisung in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfasst.

(1) Zwar nimmt § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG nur die §§ 1 bis 16 BetrAVG in Bezug und ordnet nicht ausdrücklich die Anwendbarkeit von § 30a BetrAVG an. § 30a BetrAVG wird jedoch von der in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG enthaltenen Verweisung auf § 6 BetrAVG erfasst. Eine entsprechende Klarstellung hat der Gesetzgeber nicht für erforderlich erachtet.

(a) Ursprünglich war vorgesehen, die nunmehr in § 30a BetrAVG enthaltene Regelung als „Anwendungsregel zu § 6“ mit einem § 6a in das BetrAVG einzufügen. Damit sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es für Männer – anders als für Frauen – nicht die Möglichkeit gab, gesetzliche Altersrente bereits ab dem 60. Lebensjahr zu beziehen und damit nach § 6 BetrAVG auch die Betriebsrente schon ab diesem Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen. Dies stand im Widerspruch zu der RL 96/97/EG. In der Begründung zum Entwurf des Rentenreformgesetzes 1999 heißt es hierzu: *„Mit dem neuen § 6a wird der Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie 96/97/EG, in der das in Artikel 119 EG-Vertrag verankerte Gebot des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen konkretisiert wird, in Bezug auf § 6 BetrAVG nachgekommen. ... Mit Einfügung dieser Vorschrift wird keine Rechtsänderung herbeigeführt, da dieser Anspruch bereits jetzt aufgrund höherrangigen Gemeinschaftsrecht durchgesetzt werden könnte“* (vgl. BT-Drucks. 13/8011, S. 71).

An der Zielsetzung des Gesetzes, auch Männern die Möglichkeit einzuräumen, bereits ab dem 60. Lebensjahr bezogene Betriebsrente in Anspruch zu nehmen, hat sich durch die Einordnung von § 30a in die „Übergangs- und Schlussvorschriften“ des BetrAVG nichts geändert. Diese Einordnung hat ihren Grund allein darin, dass im Zuge der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Rentenreformgesetz 1999 die Bestimmung in § 237a in das SGB VI eingefügt wurde, mit dem die Altersgrenze für die Inanspruchnahme der besonderen Altersrente für Frauen schrittweise angehoben wurde. Damit stand fest, dass der ursprünglich vorgesehene § 6a BetrAVG nur noch übergangsweise von Bedeutung sein würde. Deshalb wurde der bisherige Regelungsgehalt von § 6a BetrAVG ebenfalls in eine Übergangsvorschrift (§ 30a BetrAVG) aufgenommen (vgl. Beschlussempfehlung des Ausschus-

ses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drucks. 13/8671, S. 120).

Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber eine klarstellende Regelung in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG dahin, dass auch § 30a BetrAVG von der Verweisung auf die §§ 1 bis 16 BetrAVG erfasst wird, erkennbar nicht für erforderlich gehalten.

(b) Dass § 30a BetrAVG von der in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG enthaltenen Verweisung auf § 6 BetrAVG erfasst wird und dass der Gesetzgeber eine ausdrückliche Klarstellung insoweit für überflüssig erachtet hat, wird auch durch die in § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG getroffene Regelung bestätigt. Es besteht kein Zweifel, dass § 30a BetrAVG auf Arbeitnehmer i.S.v. § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG Anwendung findet. Dennoch hat es der Gesetzgeber auch nach Schaffung des § 30a BetrAVG dabei belassen, in § 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG den Arbeitnehmerbegriff nur im Hinblick auf die §§ 1 bis 16 BetrAVG zu definieren.

(2) Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen und der Beklagten scheidet die Anwendung von § 30a BetrAVG auf den Kl. auch nicht daran, dass dieser als ehemaliger Geschäftsführer der Bekl. auf seine Beschäftigungs- und Versorgungsbedingungen möglicherweise größeren Einfluss nehmen konnte als ein Arbeitnehmer und er deshalb u.U. weniger schutzbedürftig war. Auf die konkrete Schutzbedürftigkeit im Einzelfall stellt § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG nicht ab.

Zwar ergibt sich aus § 17 Abs. 1 BetrAVG, dass die §§ 1 bis 16 BetrAVG in erster Linie Arbeitnehmern zugutekommen (§ 17 Abs. 1 S. 1 BetrAVG) und erst in zweiter Linie auch sonstige Empfänger vom Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes erfasst werden (§ 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG).

Danach soll die Geltung der Schutzvorschriften des BetrAVG erkennbar auf Personen begrenzt bleiben, deren Lage im Fall einer Pensionsvereinbarung mit der eines Arbeitnehmers annähernd vergleichbar ist (vgl. BGH v. 28.4.1980 – II ZR 254/78 – zu III.2., BGHZ 77, 94 = GmbHR 1980, 162). Auch lässt die Begründung des Regierungsentwurfs (BT-Drucks. 7/1281, S. 30) erkennen, dass die Regelung in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG wesentlich auf das Leitbild eines wirtschaftlich abhängigen und deshalb besonders schutzwürdigen Beschäftigten ausgerichtet ist (vgl. BGH v. 28.4.1980 – II ZR 254/78 – zu III.2., BGHZ 77, 94 = GmbHR 1980, 162). Der soziale Schutzcharakter des BetrAVG führt aber nicht dazu, dass die Anwendung von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG vom konkreten Schutzbedürfnis des Versorgungsberechtigten im Einzelfall abhängt (vgl. BGH v. 28.4.1980 – II ZR 254/78 – zu III.3., BGHZ 77, 94 = GmbHR 1980, 162). Der Gesetzgeber hat sich bei der Fassung von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG auf eine generelle Regelung beschränkt, die bestimmte typische Sachverhalte erfasst und damit einen weiten Anwendungsbereich eröffnet. Einschränkende Voraussetzung ist lediglich, dass die von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfassten Personen für ein „fremdes“ Unternehmen und damit nicht selbst als Unternehmer tätig sind. Auf den Grad der Schutzbedürftigkeit im Einzelfall soll es demnach nicht ankommen.

c) Der Kl. erfüllt seit dem 1.5.2007 die Voraussetzungen von § 30a Abs. 1 BetrAVG.

aa) Er wurde am 1.5.1947 und damit vor dem 1.1.1952 geboren. Er hatte am 1.5.2007 zudem das 60. Lebensjahr vollendet.

bb) Ausweislich des vom Kl. zur Gerichtsakte gereichten Bescheids der Deutschen Rentenversicherung Bund v. 24.3.2010 hatte er nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge geleistet und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt. Hierüber besteht unter den Parteien auch kein Streit.

cc) Der Kl. erfüllt auch die Voraussetzung von § 30a Abs. 1 S. 1 Nr. 5 BetrAVG, wonach männliche Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen beziehen dürfen, das die Hinzuverdienstgrenze nach § 34 Abs. 3 Nr. 1 SGB VI überschreitet. Das LAG hat in der angefochtenen Entscheidung festgestellt, dass der Kl. am 1.5.2007 endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden war und seitdem bis zur Bewilligung der vorgezogenen gesetzlichen Altersrente keine berücksichtigungsfähigen Einkünfte mehr bezogen hat. Diese Feststellung ist für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO), da die Bekl. diese Feststellung nicht erfolgreich mit einer Verfahrensrüge angegriffen hat. *[wird ausgeführt]*

dd) Der Kl. hatte am 1.5.2007 ferner die Wartezeit und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen der Versorgungsordnung V-AG erfüllt. Entgegen der Rechtsauffassung der Bekl. gehört zu den „sonstigen Leistungsvoraussetzungen der Versorgungsregelung“ nach § 30a Abs. 1 BetrAVG nicht die unter Ziff. 2.1 Abs. 2 der Versorgungsordnung V-AG bestimmte Voraussetzung des gleichzeitigen Bezugs von vorzeitigem Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies folgt aus dem Sinn und Zweck von § 30a BetrAVG. Die Bestimmung dient dazu, es auch Männern zu ermöglichen, ebenso wie Frauen die Betriebsrente schon ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch zu nehmen, obwohl Männer – anders als Frauen – zu diesem Zeitpunkt noch keine gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen können und sie deshalb die Voraussetzungen des § 6 BetrAVG nicht erfüllen. Bei einem anderen Verständnis der Bestimmung verbliebe für § 30a BetrAVG kein Anwendungsbereich.

ee) Entgegen der Rechtsauffassung der Bekl. setzt der Anspruch nach § 30a Abs. 1 BetrAVG nicht voraus, dass es in dem Unternehmen vergleichbare Mitarbeiterinnen gibt, gegenüber denen eine Ungleichbehandlung hinsichtlich des Entgelts bestehen könnte. Diese Anforderung lässt sich § 30a BetrAVG nicht entnehmen. Sie wäre auch mit den Vorgaben von Art. 141 EG (zuvor: Art. 119 EWG-Vertrag, nunmehr: Art. 157 AEUV) unvereinbar. Gemäß Art. 141 Abs. 1 EG hat jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist Art. 141 Abs. 1 EG dahin auszulegen, dass die Anwendbarkeit von Art. 141 Abs. 1 EG auf ein Unternehmen nicht von der Voraussetzung abhängt, dass der betroffene Arbeitnehmer mit einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts verglichen werden kann, der bei demsel-

ben Arbeitgeber beschäftigt ist oder war und der für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit ein höheres Entgelt erhalten hat (EuGH v. 13.1.2004 – Rs. C-256/01 – Allonby, Slg. 2004, I-873).

ff) Der Kl. hat die Zahlung der vorgezogenen Betriebsrente ab dem 1.5.2007 mit Schreiben v. 31.3.2010 von der Bekl. verlangt.

4. Der Kl. kann Zinsen auf die rückständige Betriebsrente für die Zeit vom 1.5.2007 bis zum 30.4.2010 i.H.v. insgesamt 34.344,00 Euro brutto nach § 286 Abs. 1 u. 2, § 288 BGB erst seit dem 2.5.2010 beanspruchen. Hinsichtlich der darüber hinausgehenden Zinsforderung ist die Klage unbegründet.

Der Kl. hat die Bekl. mit Schreiben v. 31.3.2010, das dieser am selben Tage per Telefax zugegangen ist, unter Berufung auf § 30a BetrAVG sowie unter Fristsetzung zum Ende des Monats April 2010 aufgefordert, an ihn nachträglich für die Zeit vom 1.5.2007 bis zum 31.3.2010 rückständige Betriebsrente zu zahlen. Zudem hat er für die Zeit ab April 2010 die Zahlung einer laufenden monatlichen Betriebsrente verlangt. Damit befand sich die Beklagte hinsichtlich der Rückstände aufgrund der Mahnung des Kl. ab Ende April 2010 in Verzug. Hinsichtlich der Betriebsrente für April 2010 bedurfte es nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB keiner Mahnung, da nach Ziff. 5.2 der Versorgungsordnung V-AG die Betriebsrente monatlich nachträglich gezahlt wird und der Kl. am 31.3.2010 die Zahlung der Betriebsrente ab dem 1.5.2007 verlangt hat.

II. Verpflichtung zur Anpassung der Betriebsrente

Die Bekl. ist nach § 16 Abs. 1 u. 2 BetrAVG verpflichtet, die Betriebsrente des Kl. ab dem 1.5.2010 um 4,15 %, d.h. um 39,59 € auf 993,59 € monatlich anzupassen.

1. Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei hat er insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Die Belange des Versorgungsempfängers werden durch den Anpassungsbedarf und die sog. reallohnbezogene Obergrenze bestimmt. Der Anpassungsbedarf richtet sich nach dem seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust. Dieser ist nach dem am Anpassungstichtag vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verbraucherpreisindex zu ermitteln.

2. Da sich die Bekl. weder auf die reallohnbezogene Obergrenze berufen hat noch darauf, aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage zur Anpassung der Betriebsrente des Kl. nicht imstande gewesen zu sein, ist die Bekl. verpflichtet, die Betriebsrente des Kl. zum 1.5.2010 an den seit dem Rentenbeginn am 1.5.2007 eingetretenen Kaufkraftverlust anzupassen. Dieser beläuft sich auf 4,15 %.

Der am 1.5.2010 veröffentlichte Verbraucherpreisindex für Deutschland (Basis 2005) betrug in dem Monat vor Rentenbeginn, mithin im April 2007, 103,6, und in dem Monat vor dem Anpassungstichtag, mithin im April

2010, 107,9. Hieraus errechnet sich zum Anpassungsstichtag 1.5.2010 eine Steigerung von 4,15 % ($(107,9:103,6 - 1) \times 100$).

Die monatliche Betriebsrente des Kl. war daher um 39,59 Euro auf 993,59 € anzupassen. Da die Bekl. dem Kl. in der Zeit vom 1.5.2010 bis zum 31.12.2010 eine monatliche Betriebsrente i.H.v. 954,00 € gezahlt hat, beläuft sich der Rückstand für diesen Zeitraum auf 316,72 €. Ab dem 1.1.2011 hat die Bekl. an den Kl. eine monatliche Betriebsrente i.H.v. 963,54 € erbracht. Für die Zeit ab Januar 2011 beträgt die monatliche Differenz demnach 30,05 €. Deshalb kann der Kl. von der Bekl. für die Zeit vom 1.1.2011 bis zum 31.8.2011 rückständige Betriebsrente i.H.v. insgesamt 240,40 € verlangen. Ab September 2011 steht dem Kl. eine um 30,05 € brutto höhere monatliche Betriebsrente zu.

3. Zinsen auf die rückständigen Anpassungsforderungen i.H.v. insgesamt 557,12 € kann der Kl. erst ab dem 16.4.2014 beanspruchen. Dem Kl. stehen Zinsen auf die für die Zeit vom 1.5.2010 bis zum 31.8.2011 geltend gemachten monatlichen Erhöhungsbeträge nicht bereits seit dem jeweiligen Ersten des jeweiligen Folgemonats zu, sondern erst ab dem Folgetag des Tages, an dem das Urteil hinsichtlich der Anpassungsverpflichtung rechtskräftig wird. Das ist der 16.4.2014. Für die davor liegenden Zeiträume fehlt es an der für den Zinsanspruch notwendigen Fälligkeit der Forderungen.

a) Der Anspruch auf Verzugszinsen entsteht – da Verzug erst ab Fälligkeit eintreten kann – frühestens ab der Fälligkeit der Forderung. Die Fälligkeit der Anpassungsforderungen des Kl. tritt nicht vor der Rechtskraft des klagestattgebenden Urteils ein (vgl. *Grüneberg* in Palandt, BGB, 73. Aufl., § 286 Rz. 13). Leistungen, die nach billigem Ermessen zu bestimmen sind, werden bei gerichtlicher Bestimmung erst aufgrund eines rechtskräftigen Gestaltungsurteils nach § 315 Abs. 3 BGB fällig. Dazu gehören auch die aufgrund einer Anpassungsentscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu gewährenden Leistungen (vgl. etwa BAG v. 19.6.2012 – 3 AZR 464/11 – Rz. 49, BAGE 142, 116; v. 28.6.2011 – 3 AZR 859/09 – Rz. 32, BAGE 138, 213).

b) Es kann offenbleiben, ob Prozesszinsen nach § 291 BGB im Falle der Bestimmung der Leistung durch Gestaltungsurteil überhaupt zugesprochen werden können (dagegen BGH v. 4.4.2006 – X ZR 122/05 – Rz. 23, BGHZ 167, 139; v. 4.4.2006 – X ZR 80/05 – Rz. 24). Dem könnte entgegenstehen, dass Prozesszinsen keinen Schuldnerverzug voraussetzen, der Schuldner vielmehr durch § 291 BGB schon deshalb einer Zinspflicht unterworfen wird, weil er es zum Prozess hat kommen lassen und für das damit verbundene Risiko einstehen soll; dieses Risiko kann sich nach rechtskräftigem Abschluss des Verfahrens nicht mehr verwirklichen. Jedenfalls könnte auch der Anspruch auf Prozesszinsen frühestens ab der Fälligkeit der Forderung (§ 291 S. 1 Halbs. 2 BGB) entstehen (vgl. etwa BAG v. 19.6.2012 – 3 AZR 464/11 – Rz. 50, BAGE 142, 116). ...