

6 Sa 763/22  
3 Ca 673/22  
Arbeitsgericht Essen

Urteil berichtigt gemäss Beschluss  
vom 16.02.2024  
Gollin, RB'e



Verkündet am 19. Januar 2024

Gollin  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

V., C.-straße 7, L.

**Klägerin und Berufungsklägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte X., Y.-straße 16, M.

**g e g e n**

B. e.V., vertr. d. d. Vorstand G., P., A., R.-straße 72, N.

**Beklagter und Berufungsbeklagter**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte U., W.-straße 362, O.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 17.11.2023  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht J. Barth als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtliche Richterin Jacob und den ehrenamtlichen Richter Keller

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 08.11.2022 – AZ: 3 Ca 673/22 – teilweise abgeändert.**
- 1. Der Beklagte wird verurteilt, der Klägerin für die Zeit vom 01.06.2020 bis zum 30.04.2022 weiteres Ruhegehalt in Höhe von insgesamt 1.098,56 € brutto**

...

nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 1.053,74 € seit dem 22.04.2022 und aus weiteren 44,82 € seit dem 02.05.2022 zu zahlen.

2. Der Beklagte wird verurteilt, der Klägerin für die Zeit von Mai 2022 bis Oktober 2023 ein weiteres Ruhegehalt in Höhe von insgesamt 1.218,55 € brutto zu zahlen.
  3. Der Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ab dem Monat November 2023 ein monatliches Ruhegehalt in Höhe von 258,88 € brutto zu zahlen, jeweils fällig zum 1. des Folgemonats, beginnend mit dem 01.12.2023.
- II. Die weitergehende Berufung der Klägerin wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin zu 68% und der Beklagte zu 32% zu zahlen.
- IV. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.

#### TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Höhe der vom Beklagten zu zahlenden Betriebsrente.

Die am 21.09.1956 geborene Klägerin war in der Zeit vom 01.04.1977 bis zum 30.11.1998 für den beklagten Verein – einer sog. F. – als dessen Mitglied tätig. Zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens war die Klägerin in die Vergütungsgruppe BAT KR XI Stufe 9 eingruppiert. Im Monat November 1998 erhielt sie ein Grundgehalt in Höhe DM 5.138,04 zuzüglich eines Ortszuschlags in Höhe von 873,48 und einer tarifvertraglichen Zulage in Höhe von DM 199,27.

Vom 01.12.1998 bis zum 30.09.2008 war sie für den F. Krefeld e.V. tätig.

Der Beklagte stellte Krankenhäusern auf der Grundlage von Gestellungsverträgen Schwestern zur Verfügung. In dem von dem Beklagten mit der Stadt Essen geschlossenen Gestellungsvertrag von 1949 wurde u.a. Folgendes geregelt:

„§ 6

...

c) Pensionsbezüge nach folgender Maßgabe:

1. Die Schwester hat Anspruch auf Ruheversorgung:
  - a) nach vollendetem 65. Lebensjahr,
  - b) ...

...

- c) *nach vollendetem 63. Lebensjahr ohne dauernde Dienstunfähigkeit, wenn sie selbst die Zurrufesetzung beantragt. Die vorzeitige Zurrufesetzung wird von der Zustimmung der Krankenanstalten abhängig gemacht.*
2. ...
3. *Das Ruhegeld beträgt nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit 35/100 und steigt mit jedem weiteren zurückgelegten Dienstjahre bis zum vollendeten 25. Dienstjahre um 2/100 und von da ab um 1/100 bis zum Höchstbetrag von 80/100 des ruhegeldfähigen Einkommens der Schwester. Vom 65. Lebensjahr ab beträgt das Ruhegeld höchstens 75/100 des ruhegehaltsfähigen Einkommens. ...*
4. *Bei Berechnung der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit wird die im Dienste der Z. an anderer Stelle geleistete Tätigkeit in vollem Umfange berücksichtigt.*
5. *Die Ruhegehaltsbezüge werden nur an die K. direkt, nicht an die pensionierten Schwestern gezahlt.*
- ...“

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf Bl. 9f. d.A. Bezug genommen.

In dem Gestellungsvertrag mit dem Land NRW von 1986 wurde in § 11 Folgendes geregelt:

*„(1) Für die bis zum 31.03.1980 der K. angehörigen T., die eine Versorgungszusage bzw. einen Pensionsanspruch gegenüber der K. haben (§ 6 des Gestellungsvertrages vom 4.6.1949), zahlt das Land der K. die zur Erfüllung der Ruhegehaltsansprüche erforderlichen Beträge weiter.  
(Hierzu Protokollnotiz)*

*Für die ab 1.4.1980 der K. beigetretenen T. gilt bereits die Regelung des § 6 Abs. 6 Satz 2.*

*(2) Die Ruhegelder der Schwestern werden in analoger Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften errechnet. § 55 Beamtenversorgungsgesetz findet Anwendung.*

*Protokollnotiz zu § 11*

*Gem. § 9 des Vertrages über die Übertragung der J. auf das Land Nordrhein-Westfalen ist das Land NW in die Rechte und Pflichten der Stadt Essen gegenüber der F. eingetreten, ...“*

Die bei Beginn der Mitgliedschaft der Klägerin gültige Schwestern-Ordnung für die Schwestern vom Q. in der Fassung vom 01.01.1971 enthielt in Artikel 3 auszugsweise folgende Regelung:

*„Artikel 3  
Rechte der Schwestern im Allgemeinen*

*1. Die Schwester erhält von der K.:*

*...*

- e) ein zusätzliches Ruhegeld, das für jede vollbeschäftigte Schwester mit Beginn der Einführungszeit (Probezeit) durch eine Rückversicherung beim E. vom Q. in Deutschland oder auf andere Weise sichergestellt wird.“*

In einer „Anlage zur Schwesternordnung für die Schwestern vom Q.“ wurde betreffend Artikel 3e nachfolgendes geregelt:

*”*

*1. Die Schwester der B. e.V. hat Anspruch auf Ruheversorgung:*

- a) nach vollendetem 65. Lebensjahr,  
b) nach zehnjähriger Dienstzeit in der K. im Falle dauernder Dienstunfähigkeit,  
c) nach vollendetem 62. Lebensjahr ohne dauernde Dienstunfähigkeit, wenn sie selbst die Zurruhesetzung beantragt. Die vorzeitige Zurruhesetzung wird von der Zustimmung der Verwaltung des Klinikums abhängig gemacht.*

*2. ...*

- 3. Das Ruhegeld beträgt nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit 35/100 und steigt mit jedem weiteren zurückgelegten Dienstjahre bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 2/100 und von da ab um 1/100 bis zum Höchstbetrage von 75/100 des ruhegehaltstfähigen Einkommens der Schwester.*

*Bei Dienstunfällen oder Berufserkrankungen mit dauernder Dienstunfähigkeit wird eine den beamtenrechtlichen Pensionsbestimmungen entsprechende Versorgung gewährt werden. Soweit im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen eine Änderung der Pensionen oder der Pensionsquoten der Beamten erfolgt, werden davon die Ruhegehaltsbezüge der Schwestern entsprechend betroffen.*

*Für die Berechnung des Ruhegeldes sind die Bezüge zugrunde zu legen, die der zu pensionierenden Schwester nach der Vergütungsgruppe Kr. IV unter Berücksichtigung ihrer Berufsjahre zustehen würden. ...*

- 4. Bei Berechnung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit wird die im Dienste der K. an anderer Stelle geleistete Tätigkeit in vollem Umfange berücksichtigt.*

*...“*

Seit dem 01.06.2020 bezieht die Klägerin eine Sozialversicherungs-Altersrente für langjährig Versicherte in Höhe von anfänglich 2.435,63 €. Zudem erhält sie eine Betriebsrente der F. Krefeld in Höhe von 304,12 €.

Der Beklagte ließ über die Firma S. eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 229,28 € errechnen. Dem lag folgende Berechnung zugrunde:

*...*

<i>Ruhegehaltsfähige Bezüge:</i>	3.176,12 €
<i>Erreichbarer Ruhegehaltssatz 75%:</i>	2.382,09 €
<i>Abzüglich Sozialversicherungsrente „(geschätzt auf Basis des Bescheides vom 07.04.2020 unter Zugrundelegung der Bemessungsgrößen zum 30.11.1998)“</i>	1.872,29 €
<i>Zwischenergebnis:</i>	509,80 €
<i>Unverfallbarkeitsquotient (260 Monate Betriebszug./533 Monate erreichbar)</i>	48,78%
<i>48,78% von 509,80 € =</i>	248,68 €
<i>Abzüglich 0,30% je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme = 7,80% Kürzung</i>	229,28 €

Üblicherweise wird bei dem Beklagten bei der Berechnung der Rente der bis zum 31.03.1980 eingestellten Schwestern auf die letzte Vergütungsgruppe abgestellt. Weiter ist es üblich, dass die laufenden Renten jeweils entsprechend den Tarifierhöhungen angepasst und mit Erhöhung der anzurechnenden Sozialversicherungsrenten neu berechnet werden. Zum 01.07.2020 hat der Beklagte unter Berücksichtigung der Erhöhung der Sozialversicherungsrenten um 3,45% eine Sozialversicherungsrente in Höhe von 1.936,87 € in Abzug gebracht und ab diesem Zeitpunkt 200,24 € brutto monatlich ausgezahlt. Ab Januar 2021 hat er eine Tarifierhöhung berücksichtigt und bis einschließlich September 2022 monatlich 214,06 € brutto abgerechnet. Im Oktober 2022 hat er rückwirkend ab Juli 2022 die Betriebsrente unter Berücksichtigung einer Erhöhung der gesetzlichen Rente auf 167,43 € brutto neu berechnet und einen Einbehalt mit der Oktober-Rente vorgenommen. Die Differenz in Höhe von 48,38 € netto hat er ausgezahlt. Seit Dezember 2022 erhält die Klägerin eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 197,82 € brutto.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ein Anfangsruhegeld in Höhe von 886,28 und ab dem 01.07.2020 ein Ruhegeld in Höhe von 802,27 € geltend gemacht.

Sie hat die Auffassung vertreten, ihre Anfangs-Betriebsrente sei gemäß § 11 Abs. 2 des Gestellungsvertrages von 1986 in Verbindung mit dem Gestellungsvertrag von 1949 unter Anwendung von § 55 BeamtvG wie folgt zu errechnen:

<i>Ruhegehalt mit 57 v.H. des Entgelts gem. 11a TV-L</i>	2.520,09 €
<i>Altersrente der Deutschen Rentenversicherung</i>	<u>2.435,63 €</u>
<i>Gesamtversorgung vor Kürzung</i>	4.955,72 €
<i>Höchstgrenze 57 v.H.</i>	3.321,91 €

<i>Übersteigender Betrag = Ruhensbetrag gem. § 55 BeamtVG</i>	1.633,81 €
<i>Restliches Ruhegehalt</i>	886,28 €

Die Klägerin hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an sie ab dem 01.05.2022 Ruhegehalt in Höhe von monatlich 802,27 € (brutto) zu zahlen;
2. den Beklagten zu verurteilen, ihr für die Zeit ab dem 01.06.2020 monatliches Ruhegehalt in Höhe von 886,28 € abzüglich bereits gezahlter 200,24 € und ab dem 01.07.2020 monatliches Ruhegehalt in Höhe von 802,27 € abzüglich
  - monatlich bereits gezahlter 200,24 € für die Zeit vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 und
  - monatlich bereits gezahlter 214,06 € für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 30.04.2022nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22.04.2022 zu zahlen;
3. den Beklagten weiter zu verurteilen, an sie vorgerichtliche Rechtsanwaltsgebühren in Höhe von 1.295,42 € zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 22.04.2022 zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gerügt, die Klage sei un schlüssig. Der von ihr zugrunde gelegte Ruhegehaltssatz sei auch im Falle der Anwendung von Beamtenrecht nicht nachvollziehbar. Zudem sei nicht das Entgelt von 2015 zugrunde zu legen, sondern von 1998. Die Klägerin habe die Regelungen des BetrAVG nicht zugrunde gelegt. Sie hätte den Anspruch entsprechend dem Verhältnis aus tatsächlicher Betriebszugehörigkeit und theoretisch möglicher Betriebszugehörigkeit sowie die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde legen müssen.

Das Arbeitsgericht hat vorab durch Beschluss entschieden, dass der beschrittene Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zulässig sei. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klägerin sei von dem Beklagten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt worden. Gegen diesen Beschluss haben die Parteien kein Rechtsmittel eingelegt. Mit Urteil vom 08.11.2022 hat das Arbeitsgericht die Klage mit der Begründung abgewiesen, sie sei un schlüssig. Gegen dieses der Klägerin am 09.11.2022 zugestellte Urteil hat sie mit einem am 08.12.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen anwaltlichen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach einer Fristverlängerung bis zum 06.02.2023 – mit einem am 06.02.2023 eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet.

Die Klägerin meint, es könne nicht sein, dass ihre vom Beklagten gewährte Betriebsrente trotz längerer Dienstzeit niedriger sei als das auf denselben Versorgungsregelungen beruhende Ruhegeld, welches sie von der K. Krefeld erhalte. Zudem sei die Dienstzeit bei dieser K. auch beim Ruhegeld des Beklagten mit zu berücksichtigen. Der Beklagte habe die Berechnungsmethoden nicht weiter erläutert. Die zwischen der K. und dem Schwesterversicherungsverein des Q.es vereinbarten Versicherungsbedingungen lägen ihr nicht vor. Das Arbeitsgericht habe auf das Fehlen dieser Versicherungsbedingungen nicht die Klageabweisung stützen dürfen, sondern hätte der Beklagten die Vorlage dieser Versicherungsbedingungen aufgeben müssen.

Sie ist der Ansicht, es seien die beamtenrechtlichen Vorschriften anzuwenden. Dies ergebe sich unmittelbar aus den Gestellungsverträgen, in zweiter Linie aus einer Gesamtzusage. Hilfsweise stütze sie sich auf die ständige Handhabung der Beklagten bezüglich der bis zum 31.03.1980 eingestellten Schwestern. Eine ratierte Kürzung dürfe nicht erfolgen. Die Versorgungsordnung sei günstiger als § 2 Abs. 1 BetrAVG. Sie sei nämlich so aufgebaut, dass sich anhand der erdienten Dienstjahre ein entsprechend prozentualer Anteil errechne. Weiter meint sie, eine Kürzung für die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente dürfe nicht erfolgen. Sie verweist auf die aktuellen beamtenrechtlichen Regelungen für langjährig Beschäftigte.

Die erfolgten Zahlungen seien bei der Ausurteilung der bereits fälligen Ansprüche für die Zeit ab dem 01.05.2022 zu berücksichtigen. Soweit der Beklagte meine, Erhöhungen der Sozialversicherungsrente würden zu einer Kürzung der Betriebsrente führen, sei dies unrichtig. Die einmal festgelegte Betriebsrente müsse gleichbleibend bzw. mit entsprechenden jährlichen Steigerungen ausgezahlt werden. Aus der letzten Gehaltsabrechnung (Abrechnung 12.98.1, Bl. 300 d.A.) gehe zudem ein Entgelt in Höhe von 6.680,29 DM hervor. Der umgerechnete Betrag in Höhe von 3.415,43 € müsse zugrunde gelegt werden.

Die Klägerin beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 08.11.2022 – 3 Ca 373/22 – abzuändern und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ab dem 01.05.2022 jeweils zum Ersten des Folgemonats ein Ruhegehalt in Höhe von monatlich 802,27 € brutto zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für die Zeit ab dem 01.06.2020 monatlich Ruhegehalt in Höhe von 886,28 € abzüglich bereits gezahlter 200,24 € und vom 01.07.2020 bis zum 31.12.2020 monatliches Ruhegehalt in Höhe von 802,27 € abzüglich monatlich bereits gezahlter 200,24 € und für die Zeit vom 01.01.2021 bis zum 30.04.2022 802,27 € abzüglich monatlich bereits gezahlter 214,06 €, nebst Zinsen**

**in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz  
hierauf seit dem 22.04.2022 zu zahlen.**

Der Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Der Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Er führt ergänzend aus, die Dienstzeit bei der K. Krefeld e.V. könne nicht angerechnet werden, da es sich hierbei um einen eigenständigen Verein handle. Die Altersvorsorge der Klägerin bei dem Beklagten sei durch die Stadt Essen rückgedeckt und habe nicht in das weitere Dienstverhältnis übernommen werden können. Bei dem Ruhegeld des K. Krefeld e.V. dürfte es sich um eine über eine Pensionskasse abgesicherte Zusage handeln.

Der Beklagte führt aus, den Schwestern gegenüber sei nie die Geltung der Gestellungsverträge zugesagt worden. Lediglich die Berechnungen seien weitergereicht worden. Man habe den Schwestern das gewährt, was das Universitätsklinikum jeweils errechnet habe, weil in dieser Höhe auch eine Refinanzierung erfolgt sei. Für die bis zum 31.03.1980 eingetretenen Schwestern sei die Berechnung nach dem Gestellungsvertrag von 1949 als beamtenähnliche Versorgung erfolgt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts, die Sitzungsniederschriften und gerichtlichen Hinweise sowie ergänzend auf sämtliches Vorbringen der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

### **A.**

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

**I.** Die Berufung der Klägerin ist statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG und nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

**II.** In der Sache hat die Berufung nur teilweise Erfolg. Der Klägerin steht eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 258,88 € brutto nebst entsprechender Nachzahlungsansprüche zu. Die weitergehende Klage ist unbegründet.

...

**1.** Der Antrag zu 1. ist zulässig und im Umfang einer monatlichen Rente von 258,88 € begründet.

**a)** Gegen die Zulässigkeit des Antrags bestehen keine Bedenken.

Mit dem Antrag zu 1. macht die Klägerin eine wiederkehrende Leistung geltend, die von keiner Gegenleistung abhängig ist, so dass künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden können (§ 258 ZPO). Es besteht auch hinsichtlich des nicht streitigen Teils ein Titulierungsinteresse, ohne dass es auf die Besorgnis der Nichterfüllung ankommt (vgl. BAG v. 14.02.2012 – 3 AZB 59/11 – Rn. 20). Der Antrag der Klägerin ist so zu verstehen, dass sie die Zahlung der monatlichen Betriebsrente längstens für die Dauer ihres eigenen Lebens begehrt (vgl. BAG v. 20.04.2010 – 3 AZR 225/08 – Rn. 30). Der Antrag ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Es steht für den Fall einer Zwangsvollstreckung fest, zu welchem Zeitpunkt jeweils die konkrete Zahlung in welcher Höhe erfolgen soll.

**b)** Der Antrag ist teilweise begründet. Der Klägerin steht eine monatliche Rente in Höhe von 258,88 € brutto zu.

**aa)** Der Anspruch der Klägerin beruht auf §§ 2 Abs. 1, 2a Abs. 1 BetrAVG i.V.m. Artikel 3 Ziff. 1.e) der Schwestern-Ordnung vom 01.01.1971 i.V.m. der Anlage zur Schwesternordnung für die Schwestern vom Q.. Danach ergibt sich Folgendes:

**aaa)** Es ist unschädlich, dass die Klägerin vor Erfüllung der Voraussetzungen eines Anspruchs auf Ruheversorgung gemäß Ziffer 1. der Anlage zur Schwesternordnung ausgeschieden ist. Beide Parteien gehen zutreffend davon aus, dass der Klägerin dennoch ein Anspruch zusteht. Soweit Ziffer 7. der Schwesternordnung regelt, dass in diesem Fall jegliche Ansprüche auf eine Ruheversorgung entfallen, verstößt dies gegen § 19 Abs. 3 i.V.m. §§ 30f Abs. 1, 1b Abs. 1 BetrAVG.

**(1)** Die vorgenannten Normen des Betriebsrentengesetzes finden Anwendung.

Dabei bedarf es keiner Entscheidung, ob die Klägerin als Mitglied der K. Arbeitnehmerin im Sinne des § 17 Abs. 1 S. 1 ArbGG war. Auch wenn man dies verneinen sollte (so bislang das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rspr., vgl. etwa BAG v. 17.03.2015 – 1 ABR 62/12 (A) – Rn. 12 und BAG v. 06.07.1995 – 5 AZB 9/93 -; kritisch z.B. *Mestwerdt* NZA 2014, 281, 282), liegen zumindest die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 S. 2 ArbGG vor. Der Klägerin wurden Leistungen der Altersversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt.

**(a)** Der Beklagte ist ein „Unternehmen“.

Unter einem Unternehmen wird diejenige organisatorische Einheit verstanden, die durch den wirtschaftlichen oder ideellen Zweck bestimmt wird, dem ein Betrieb oder

mehrere organisatorisch verbundene Betriebe dienen (vgl. BAG v. 23.09.1980 – 6 ABR 8/78 – unter III. der Gründe; *Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, § 17 BetrAVG Rn. 54). Der Begriff des Unternehmens dient im Rahmen des § 17 Abs. 1 S.1 BetrAVG zur Abgrenzung zu einer Tätigkeit für Privatpersonen: Wer für einen Privatmann tätig ist, kann nicht von Abs. 1 S. 2, sondern nur von Abs. 1 S. 1 betroffen sein, wenn er zu diesem in einem Arbeitsverhältnis steht (*Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, § 17 BetrAVG Rn. 55).

Die vorgenannten Voraussetzungen sind bei dem Beklagten erfüllt. Er bildet eine organisatorische Einheit zur Erfüllung der ideellen Zwecke des Vereins, die durch Überlassung von Schwestern an Krankenhäuser erfüllt wird.

**(b)** Voraussetzung ist, dass eine Tätigkeit aufgrund von vertraglichen Beziehungen zwischen dem Begünstigten und dem Unternehmen erbracht wird. Nicht ausreichend ist es, wenn sie diesem nur wirtschaftlich zugutekommt (BAG v. 20.05.2014 – 3 AZR 1094/12 – Rn. 21).

Die Altersversorgung wurde der Klägerin gemäß Artikel 3e der Schwesternordnung im Rahmen ihrer Tätigkeit im Bereich der beruflichen Krankenpflege (Artikel 1 Ziff. 5 der Schwesternordnung) zugesagt.

**(c)** § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG bedarf allerdings einer teleologischen Reduktion, da nach dem Wortlaut jede Person erfasst würde, die in irgendeiner Form eine Tätigkeit für ein Unternehmen erbringt (vgl. zur Problematik *Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, § 17 BetrAVG Rn. 42 ff. und *Höfer* in *Höfer/de Groot/Küpper/Reich*, Betriebsrentenrecht (BetrAVG), Band I, § 17 Rn. 45 ff.). Der Bundesgerichtshof nimmt nach zutreffender Rechtsprechung aus Gründen der Rechtsklarheit eine Eingrenzung insoweit vor, dass unternehmerähnliche Personen ausgenommen werden. Dies trifft auf solche Personen zu, die sowohl vermögens- als auch einflussmäßig mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, so sehr verbunden sind, dass sie es als ihr eigenes betrachten können und deshalb unter dem Gesichtspunkt der Pensionssicherung dem Inhaber eines Einzelunternehmens gleichzusetzen sind. Dies treffe etwa auf Mehrheitsgesellschafter, nicht aber beispielsweise auf Minderheitsgesellschafter zu (grundlegend BGH v. 28.04.1980 – II ZR 254/78 – NJW 1980, 2254).

Die Klägerin hatte zwar als Mitglied der K. indirekt auch Einfluss auf die Mitgliederordnung. Der Einfluss eines einzelnen Mitglieds ist aber derart gering, dass keine Einschränkung bezüglich der Anwendung des BetrAVG im oben dargestellten Sinne gerechtfertigt ist.

**(d)** Mit der Verweisung auf die §§ 1 – 16 BetrAVG werden zugleich die §§ 30f Abs. 1 und 19 Abs. 3 BetrAVG erfasst. Dies ergibt die Auslegung von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG.

**(aa)** Das Bundesarbeitsgericht hat für § 30a BetrAVG entschieden, dass auch diese Norm für die in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG geregelten Personen gelte. Im Schrifttum wird ganz überwiegend die Auffassung vertreten, dass für die von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfassten Personen das gesamte Betriebsrentengesetz Anwendung finde (so *Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, § 17 BetrAVG Rn. 44; *Hommelhoff/Timm* KTS 1981, 1, 3); *Neef* BB 1978, 314 f.; *Paulsdorff* § 7 Rn. 462; *Wiedemann/Moll* RdA 1977, 13,15; die Geltung des gesamten Gesetzes ohne Begründung bejahend *Braun* in *Uckermann*, Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, 2. Auflage 2022, § 17 BetrAVG Rn. 28).

**(bb)** Die Auslegung des Gesetzes ergibt, dass zumindest § 19 Abs. 3 BetrAVG und § 30f Abs. 1 BetrAVG von der Verweisung in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfasst werden.

Maßgebend für die Gesetzesauslegung ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers. Zu dessen Ermittlung sind der Wortlaut der Norm, die Systematik, Sinn und Zweck sowie die Gesetzesmaterialien und die Entstehungsgeschichte heranzuziehen. Unter diesen anerkannten Methoden hat keine einen unbedingten Vorrang. Welche Regelungskonzeption der Gesetzgeber mit dem von ihm gefundenen Wortlaut tatsächlich verfolgt, ergibt sich u.U. erst aus den anderen Auslegungsgesichtspunkten. Wird daraus der Wille des Gesetzgebers klar erkennbar, ist dieser zu achten (BAG v. 11.12.2019 – 4 AZR 310/16 – Rn. 22; BAG v. 16.10.2019 - 5 AZR 241/18 - Rn. 15 mwN).

Der Wortlaut des Gesetzes ist nicht eindeutig. Zwar werden explizit nur die §§ 1- 16 BetrAVG als erfasste Normen genannt. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG nimmt aber auf § 17 Abs. 1 S.1 BetrAVG Bezug. Danach sind *Arbeitnehmer* „im Sinne der §§ 1 bis 16“ die dort genannten Personen. Für die *Arbeitnehmer* gemäß Satz 1 gelten aber selbstverständlich sämtliche Regelungen des Gesetzes, da andernfalls die Regelungen der §§ 18 ff. BetrAVG keinerlei Anwendungsbereich hätten. Da § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG sprachlich an § 17 Abs. 1 S.1 BetrAVG anknüpft, spricht dies dafür, dass der Anwendungsbereich der für Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen zugleich für die Personen im Sinne von Abs. 1 Satz 2 BetrAVG eröffnet sein soll. Auch der Sinn und Zweck spricht dafür, denn Gründe für eine Einschränkung der Geltung z.B. der aus Vertrauensschutzgesichtspunkten geschaffenen Übergangsvorschriften bestehen nicht. Die Gesetzesmaterialien geben ebenfalls keinen Anhaltspunkt für ein derartiges einschränkendes Verständnis.

Bezüglich § 30f Abs. 1 S.1 BetrAVG würde eine fehlende Anwendbarkeit auf die von § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG erfassten Personen zu dem absurden Ergebnis führen, dass diese hinsichtlich der Unverfallbarkeit im Falle einer Zusage vor dem 01.01.2001 besser geschützt wären als Arbeitnehmer, da die strengeren Voraussetzungen der Regelung in § 30f Abs. 1 S.1 BetrAVG dann keine Anwendung fänden. Bezüglich § 19 Abs. 3 BetrAVG ergibt sich die Anwendbarkeit daraus, dass andernfalls keine der in § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG explizit genannten Bestimmungen der §§ 1 – 16 BetrAVG zwingend wäre. Die Regelung des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG liefere dann weitgehend ins Leere.

**(2)** Die Klägerin hat gemäß § 1b Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG eine unverfallbare Anwartschaft erworben. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wurden ihr vor dem 1. Januar 2001 zugesagt. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.11.1998 hatte die 1956 geborene Klägerin ihr 35. Lebensjahr bereits vollendet und die mit Eintritt in die K. getätigte Versorgungszusage hat bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bereits zehn Jahre bestanden.

**bbb)** Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft der Klägerin richtet sich nach §§ 2, 2a Abs. 1 BetrAVG.

**(1)** Zwar sind diese Vorschriften in ihrer heutigen Fassung erst am 1. Januar 2018 in Kraft getreten (Art. 4 Satz 1 des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21. Dezember 2015, BGBl. I S. 2553) und damit nach dem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten mit Ablauf des 31.12.1997. Mangels Übergangsvorschrift bestimmt sich der Anspruch der Klägerin jedoch nach der Neufassung des Gesetzes (vgl. BAG v. 02.12.2021 – 3 AZR 328/21 – Rn. 17; vgl. hierzu schon BAG v. 20.02.2018 – 3 AZR 252/17 – Rn. 37). Hingegen gilt § 2a Abs. 2 BetrAVG gemäß § 30g Abs. 1 S. 1 BetrAVG nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 01. Januar 2018.

**(2)** Danach gilt Folgendes:

Nach den Vorgaben des § 2 Abs. 1 BetrAVG aF hat ein vor Eintritt des Versorgungsfalles mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedener Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der bis zum Erreichen der festen Altersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit entspricht. Zur Berechnung der bei Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlenden Betriebsrente ist danach zunächst die sog. Vollrente, d.h. die Leistung zu ermitteln, die dem Arbeitnehmer bei einem Verbleib im Unternehmen bis zum Erreichen der festen Altersgrenze zugestanden hätte. Demgemäß sind zunächst alle in der Versorgungsordnung vorgegebenen Berechnungsschritte zur Ermittlung der fiktiven Vollrente durchzuführen und erst im Anschluss daran ist die zeiträtierliche Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG vorzunehmen (vgl. etwa BAG v. 19.05.2015 – 3 AZR 771/13 – Rn. 30; BAG v. 21.03.2006 – 3 AZR 374/05 – Rn. 20 ff.). Nach dem Verhältnis der tatsächlichen zur insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit wird der bei Eintritt des Versorgungsfalles entstehende Anteil an der ursprünglich versprochenen Versorgungsleistung wie folgt errechnet: Teilanspruch  $T = \text{Vollanspruch } V \times m/n$  (vgl. *Rolfs* in *Blomeyer/Rolfs/Otto*, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, § 2 BetrAVG Rn. 47).

Nach § 2a Abs. 1 BetrAVG sind bei der Berechnung des Teilanspruchs eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers die Versorgungsregelung

und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen; Veränderungen, die nach dem Ausscheiden eintreten, bleiben außer Betracht. Unverfallbar ist deshalb nicht die konkret zum Zeitpunkt des Ausscheidens erworbene Anwartschaft, sondern die nach den Regeln der Unverfallbarkeit zu errechnende Teilrente. Das ist der Teil der erreichbaren Vollrente, der dem Anteil der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung entspricht. Die unverfallbare Anwartschaft setzt deshalb zunächst die Errechnung der erreichbaren Vollrente voraus. Dabei gelten Veränderungssperre und Festschreibeeffekt. Festzustellen ist nicht die bei Eintritt des Versorgungsfalles tatsächlich erreichte oder erreichbare Altersversorgung, sondern eine fiktive. Auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles kommt es nicht an. Zugrunde zu legen sind vielmehr zum einen die bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geltende Versorgungsordnung und zum anderen die Bemessungsgrundlagen bezogen auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis. Dabei sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Bemessungsgrundlagen auf den Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles hochzurechnen. Auszugehen ist von einem unveränderten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und der Bemessungsgrundlagen (BAG v. 02.12.2021 – 3 AZR 328/21 – Rn. 20).

Sofern eine Sozialversicherungsrente im Rahmen einer Gesamtversorgung anzurechnen ist, muss diese durch eine Hochrechnung ermittelt werden. Hierfür sind für die Zeit bis zum vorzeitigen Ausscheiden die tatsächlich erreichten Entgeltpunkte zugrunde zu legen. Für die Zeit nach dem Ausscheiden ist auf der Grundlage des letzten Einkommens festzustellen, welche weiteren Entgeltpunkte die klagende Partei bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erworben hätte (BAG v. 13.10.2016 – 3 AZR 438/15 – Rn. 36; BAG v. 11.11.2014 – 3 AZR 849/11 – Rn. 44). Bei der Berechnung, welche Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des Gehalts hätte erreicht werden können, ist die Rechtslage zugrunde zu legen, die zum maßgeblichen Zeitpunkt für die Rentenberechnung galt (BAG v. 13.10.2016 – 3 AZR 438/15 – Rn. 37).

**ccc)** Die unverfallbare Anwartschaft der Klägerin errechnet sich hiernach wie folgt:

**(1)** Auf Grundlage der zu 30.11.1998 bestehenden Bemessungsgrundlagen betrug die zu erreichende Vollrente 557,35 €.

**(a)** Für die Berechnung der Vollrente ist von einem Versorgungsfall mit Vollendung des 65. Lebensjahres auszugehen.

**(aa)** § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bestimmt, was unter Altersgrenze bei der Berechnung des Zeitwertfaktors zu verstehen ist: Nach der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden aF wurde an die Vollendung des 65. Lebensjahres oder das Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen früheren „festen Altersgrenze“ angeknüpft. Nach der ab dem 1. Januar 2008 geltenden nF des § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist an

die Stelle des 65. Lebensjahres die „Regelaltersgrenze“ getreten (BAG v. 17.09.2008 – 3 AZR 865/06 – Rn. 27. Das Gesetz erlaubt, ein geringeres Lebensalter als „feste Altersgrenze“ vorzusehen (BAG v. 24.06.1986 – 3 AZR 645/84 – zu III 1 b der Gründe). Sie ist von der flexiblen Altersgrenze des § 6 Satz 1 BetrAVG zu unterscheiden. Die feste Altersgrenze bezeichnet den Zeitpunkt, zu dem nach der Versorgungszusage im Regelfall – und zwar unabhängig von den Voraussetzungen des § 6 BetrAVG – mit einer Inanspruchnahme der Betriebsrente und einem altersbedingten Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben zu rechnen ist (BAG v. 17.09.2008 – 3 AZR 865/06 – Rn. 27).

**(bb)** Die Anlage zur Schwesternordnung setzt kein unterhalb der Vollendung des 65. Lebensjahres liegendes Alter als feste Altersgrenze fest.

Zwar kann gemäß Ziffer 1. c) bereits nach vollendetem 62. Lebensjahr eine Altersrente gewährt werden. Hierbei handelt es sich aber nicht um die feste Altersgrenze. Dies wird bereits daraus ersichtlich, dass hierfür die Bezeichnung „**vorzeitige** Zuruhesetzung“ (Hervorhebung durch Unterzeichner) verwendet wird. Außerdem wird diese vorzeitige Rentengewährung von der Zustimmung der Verwaltung des Klinikums abhängig gemacht.

**(cc)** Einer Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze durch das zum 01.01.2008 in Kraft getretene Renten Anpassungsgesetz steht bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft die Veränderungssperre des § 2a Abs. 1 BetrAVG entgegen. Da diese Änderung bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.1998 nicht feststand, kann sie keine Berücksichtigung finden (vgl. BAG v. 19.03.2019 – 3 AZR 201/17 – Rn. 95; BAG v. 20.02.2018 – 3 AZR 239/17 – Rn. 20; LAG Düsseldorf v. 04.11.2022 – 6 Sa 333/22 – juris, dort Rn. 78).

**(b)** Ausgehend von dem letzten Entgelt der Klägerin in Höhe von 6.210,79 DM (gemäß Verdienstabrechnung November 1998) hätte sie bei Fortsetzung der aktiven Mitgliedschaft in der K. bis zum 65. Lebensjahr ein Gesamtruhegeld in Höhe von 75%, also 4.658,09 DM (= 2.381,64 €) erwerben können.

Insoweit ist entgegen Ziffer 3. Abs. 3 S.1 der Anlage zur Schwesternordnung nicht auf die Bezüge nach der Vergütungsgruppe Kr. IV, sondern zugunsten der Klägerin – unstreitig – auf ihre letzte Vergütungsgruppe abzustellen. Dies wird bei der Beklagten gegenüber allen Betriebsrentnern so gehandhabt. Es liegt diesbezüglich eine betriebliche Übung vor.

**(c)** Hierauf ist gemäß Ziffer 3. Abs. 3 S.3 der Anlage zur Mitgliederordnung die gesetzliche Rente anzurechnen.

Es ist eine fiktive Sozialversicherungsrente in Höhe von 1.824,29 € anrechenbar.

**(aa)** Die Klägerin hatte zum 30.11.1998 32,7931 Entgeltpunkte erworben (siehe die Anlage zur Berechnung der Betriebsrente durch das Universitätsklinikum Essen vom 10.03.2004, Anlage K 14 zur Berufungsbegründung).

**(bb)** Hinsichtlich der Entgeltpunkte für die Zeit vom 01.12.1998 bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres am 21.09.2021 hat eine Prognose zu erfolgen.

Zur Stützung der Prognose ist auf die Entgeltpunkte der Vergangenheit zurückzugreifen. Allerdings kann insoweit nicht auf sämtliche Versicherungsjahre zurückgegriffen werden, da typischerweise in den ersten Berufsjahren geringere Entgeltpunkte erzielt werden (vgl. Höfer in Höfer/de Groot/Küpper/Reich, Betriebsrentenrecht Band 1, Stand: 28. EL Mai 2022, § 2 BetrAVG Rn. 431). Um Zufälligkeiten auszuschließen, sollte auch nicht lediglich auf eine zeitlich zu kurze Bemessungsgrundlage abgestellt werden; eine mehrjährige Grundlage empfiehlt sich (Höfer aaO § 2 BetrAVG Rn. 430). Die Kammer hält in der vorliegenden Konstellation, in der die Klägerin im Jahr 1998 atypischer Weise einen geringeren Verdienst hatte, einen Zeitraum von knapp fünf Jahren für angemessen.

**(cc)** Die Entgeltpunkte lassen sich errechnen, indem das – durchschnittliche – Monatsentgelt durch das für das jeweilige Jahr in der Rentenversicherung festgesetzte Durchschnittsentgelt geteilt wird (vgl. BAG v. 11.11.2014 – 3 AZR 849711 – Rn. 46).

**(dd)** Die Kammer legt insoweit folgende Zahlen zugrunde:

1994:	
RV-Entgelt Klägerin:	90.902,00 DM
Monatlich:	7.575,17 DM
Durchschnittsentgelt Rentenvers.:	49.142,00 DM
$7.575,17 \text{ DM} / 49.142,00 \text{ DM} =$	0,1542 Entgeltp. pro Monat

1995:	
RV-Entgelt Klägerin:	93.600,00 DM
Monatlich:	7.800,00 DM
Durchschnittsentgelt Rentenvers.:	50.665,00 DM
$7.800,00 / 50.665,00 \text{ DM} =$	0,1540 Entgeltp. pro Monat

1996:	
RV-Entgelt Klägerin:	95.933,00 DM
Monatlich:	7.994,42 DM
Durchschnittsentgelt Rentenvers.:	51.678,00 DM
$7.994,42 / 51.678,00 \text{ DM} =$	0,1547 Entgeltp. pro Monat

1997:	
RV-Entgelt Klägerin:	98.400,00 DM
Monatlich:	8.200,00 DM

...

Durchschnittsentgelt Rentenvers.:	52.143,00 DM
8.200,00 DM/52.143,00 DM =	0,1573 Entgeltp. pro Monat

1998:

RV-Entgelt Klägerin (bis 30.11.1998):	86.015,00 DM
Monatlich:	7.819,55 DM
Durchschnittsentgel Rentenvers.:	52.925,00 DM
7.819,55 DM/52.925,00 DM =	0,1477 Entgeltp. pro Monat

Berechnung des Durchschnitts:

$0,1542 + 0,1540 + 0,1547 + 0,1573 + 0,1477 = 0,7679$  Entgeltpunkte  
: 5 = 0,1536 Entgeltpunkte (Durchschnitt)

**(ee)** Es ergeben sich damit insgesamt folgende Entgeltpunkte bis zum Rentenbeginn bei Erreichen des zum Ausscheidenszeitpunkt gültigen Rentenalters 65:

274 (Monate vom 01.12.1998 bis einschließlich 30.09.2021) x 0,1536 =  
42,0864 voraussichtlich erreichbare Entgeltpunkte

$32,7931 + 42,0864 = 74,8795$  Entgeltpunkte insgesamt

**(ff)** Die Entgeltpunkte sind mit dem zum 30.11.1998 gültigen Rentenwert zu multiplizieren.

$74,8795 \times \text{DM } 47,65 = \text{DM } 3.568,01$ . Das entspricht 1.824,29 €.

**(d)** Die erreichbare Vollrente errechnet sich dann wie folgt:  
 $2.381,64 \text{ €} - 1.824,29 \text{ €} = 557,35 \text{ €}$ .

**(2)** Zur Errechnung der unverfallbaren Anwartschaft ist die erreichbare Vollrente mit dem Unverfallbarkeitsfaktor zu multiplizieren.

Hierbei ist die Beklagte zutreffend von dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit von 260 Monaten zur theoretisch möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres ausgegangen, wobei sie zugunsten der Klägerin lediglich auf die vollendeten Monate (= 533) abgestellt hat.

Der Unverfallbarkeitsfaktor errechnet sich damit – unstreitig – wie folgt:  
 $260 \text{ Monate} / 533 \text{ Monate} = 48,78\%$  (Unverfallbarkeitsfaktor).

Damit ergibt sich folgende unverfallbare Anwartschaft:  
 $557,35 \text{ €} \times 48,78\% = 271,88 \text{ €}$ .

**ddd)** Für die vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente ist ein Abschlag in Höhe von 4,78% vorzunehmen.

**(1)** Sieht eine Versorgungsregelung - wie hier - keinen versicherungsmathematischen Abschlag vor, ohne ihn andererseits auszuschließen, hat das Bundesarbeitsgericht den Arbeitgeber trotzdem für berechtigt gehalten, als Ersatz für den nicht vorgesehenen technischen versicherungsmathematischen Abschlag einen „untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag“ durch eine weitere zeitratierliche Kürzung der im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens bereits in einem ersten Schritt gekürzten Betriebsrente vorzunehmen (BAG v. 12.12.2006 – 3 AZR 716/05 -). Eine solche Kürzung ohne ausdrückliche Regelung in der Versorgungsordnung rechtfertigt sich aus der Verschiebung des in der Versorgungsordnung festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung, die sich im Falle einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente gemäß § 6 BetrAVG daraus ergibt, dass der Arbeitnehmer die erdiente Betriebsrente mit höherer Wahrscheinlichkeit, früher und länger als mit der Versorgungszusage versprochen in Anspruch nimmt (BAG v. 24.07.2001 – 3 AZR 567/00 – unter B.II.2.b) der Gründe. Diese Kürzung erfolgt in der Weise, dass die Zeit zwischen dem Beginn der Betriebszugehörigkeit und der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente in Bezug gesetzt wird zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze (BAG v. 12.12.2006 – 3 AZR 716/05 – Rn. 32; BAG v. 19.05.2005 – 3 AZR 649/03 – zu BI 3b der Gründe).

**(2)** Als feste Altersgrenze ist – anders als bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft – von der aktuellen Regelaltersgrenze auszugehen.

§ 2a Abs. 1 BetrAVG gilt nur für die Berechnung des Teilanspruchs eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Beschäftigten. Davon zu trennen ist die Berechnung der Altersrente für die vorzeitige Inanspruchnahme, für die der Festschreibeeffekt nicht greifen kann. Es gilt vielmehr – wie bei einem betriebstreuem Beschäftigten – die Rechtslage zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Rente.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (grundlegend: Urteil v. 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 –) ist davon auszugehen, dass die Auslegung von Versorgungszusagen, in der die Vollendung des 65. Lebensjahres als Regelaltersgrenze benannt wird, in der Regel zu einem „Mitwandern“ der Altersgrenze führt. Die Benennung der Vollendung des 65. Lebensjahres gibt nur die damalige Rechtslage in der gesetzlichen Rentenversicherung wieder und beinhaltet eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dafür spricht, dass es bei der Abfassung von Versorgungsordnungen keine Veranlassung zu abweichenden Formulierungen gab, da die Regelaltersgrenze bereits seit 1916 durchgehend bei der Vollendung des 65. Lebensjahres lag. Bei der Frage, ob eine Versorgungsordnung einen früheren Zeitpunkt als die Regelaltersgrenze vorsieht, ist zudem auf den Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage abzustellen. Auf der Basis der vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes gültigen Rechtslage enthielten derartige Versorgungsordnungen aber keinen früheren Zeitpunkt als die Regelaltersgrenze. Gerade

bei Gesamtversorgungssystemen - wie vorliegend – wird man im Wege der Auslegung regelmäßig nicht zu dem Ergebnis kommen, dass der Arbeitgeber die Betriebsrente bereits zu einem Zeitpunkt zahlen will, in dem eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht mit Sicherheit beansprucht werden kann (es sei denn, es lägen weitere Voraussetzungen wie eine langjährige Versicherung oder eine Schwerbehinderung vor) und damit auch nicht angerechnet werden kann. Das entspricht auch dem im Rahmen der Änderung des § 2 Abs. 1 BetrAVG zum Ausdruck gebrachten gesetzgeberischen Willen, wonach die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung auch in den Systemen der betrieblichen Altersversorgung nachvollzogen werden soll (BAG v. 15.05.2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 47 ff.).

**(3)** Der untechnische versicherungsmathematische Abschlag berechnet sich wie folgt:

Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme (01.04.1977 – 31.05.2020):	518 Monate
Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (01.04.1977 – 31.07.2022):	544 Monate
518/544 Monate =	95,22%
Abschlag (= Differenz zu 100%):	4,78%

**(4)** Für den von der Beklagten zugrunde gelegten Abschlag von 0,30% pro Monat der vorzeitigen Beendigung fehlt es hingegen an einer Rechtsgrundlage in der Anlage zur Mitgliederordnung. Da die sich daraus ergebende Kürzung in Höhe von insgesamt 7,8% für die Klägerin ungünstiger ist, verbleibt es bei dem oben dargestellten versicherungsmathematischen Abschlag.

**eee)** Es errechnet sich damit folgende Anfangsrente:

$$271,88 \text{ €} \times 95,22\% = 258,88 \text{ €}$$

**bb)** Ein höherer Anspruch ergibt sich nicht aus § 11 des Gestellungsvertrages von 1986 i.V.m. § 6 des Gestellungsvertrages von 1949 und den beamtenversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

**aaa)** Wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung ausgeführt hat, entfaltet der Vertrag gegenüber den Schwestern keine unmittelbare Wirkung. Diese waren nicht am Vertragsschluss beteiligt. Auch die Voraussetzungen eines Vertrages zugunsten Dritter liegen nicht vor. Die Gestellungsverträge sollen das Verhältnis zwischen dem Träger der jeweiligen Klinik – hier des Universitätsklinikums – und der K., nicht die Ansprüche der Schwestern gegenüber der K. regeln (siehe Präambel zum Gestellungsvertrag vom 20.10.1983).

**bbb)** Die Regelungen finden nicht aufgrund einer Gesamtzusage Anwendung.

**(1)** Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (BAG v. 29.01.2019 – 5 AZR 442/17 – Rn. 50; BAG v. 02.08.2018 – 6 AZR 28/17 – Rn. 19; BAG v. 22.03.2017 – 5 AZR 424/16 – Rn. 13).

**(2)** Im Streitfall fehlt es an einer Gesamtzusage, da zu keinem Zeitpunkt gegenüber den Schwestern verlautbart wurde, dass die Betriebsrentenberechnung unter Anwendung der Gestellungsverträge nach beamtenrechtlichen Bestimmungen erfolge. Die Gestellungsverträge wurden diesen auch nicht zur Kenntnisnahme übersandt. Soweit nach Ausscheiden von Schwestern – wie im Fall der Klägerin - Berechnungen der Anwartschaft durch das Universitätsklinikum auf Basis der vorgenannten Bestimmungen erfolgt sein sollten, lag in der Weiterleitung dieser Berechnungen keine Gesamtzusage der Beklagten. Erkennbar wollte diese lediglich Auskunft über die voraussichtliche Rentenhöhe erteilen, nicht hingegen bereits ausgeschiedenen Schwestern eine Zusage zu erteilen.

**(3)** Aus den Grundsätzen der betrieblichen Übung ergibt sich ebenfalls nicht, dass die Regelungen der Gestellungsverträge nebst beamtenrechtlichen Bestimmungen Anwendung finden.

**(a)** Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden (BAG v. 27.04.2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 27). Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Erbringt der Arbeitgeber die Leistungen für den Arbeitnehmer erkennbar aufgrund einer anderen Rechtspflicht, kann der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, ihm solle eine Leistung auf Dauer unabhängig von dieser Rechtspflicht gewährt werden (BAG v. 27.04.2016 - 5 AZR 311/15 - Rn. 27; BAG v. 19.03.2014 - 5 AZR 954/12 - Rn. 43).

**(b)** Hiernach scheidet eine Anwendung der vorgenannten Bestimmungen nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung deshalb aus, weil die Klägerin hierdurch entgegen ihrer eigenen Annahme keine Vergünstigung erhalten würde. Bei Anwendung der Regelungen der Gestellungsverträge in Verbindung mit beamtenrechtlichen Bestimmungen stünde die Klägerin nicht besser.

**(aa)** Auch in diesem Falle wäre die Anwartschaft nach §§ 2 Abs. 1, 2a BetrAVG zu berechnen.

Die Berechnung einer Betriebsrente entsprechend einer beamtenrechtlichen Versorgung führt nicht zu einer Verdrängung der Berechnungsvorschriften der §§ 2 Abs. 1, 2a BetrAVG (vgl. BAG v. 02.12.2021 – 3 AZR 328/21 –). Insbesondere ergibt sich aus § 55 BeamtVG keine Sonderregelung gegenüber § 2a BetrAVG. Die beiden Vorschriften betreffen unterschiedliche Regelungsgegenstände. § 55 BeamtVG regelt, inwieweit anderweitige Versorgungsleistungen auf den im Versorgungsfall zu gewährenden Versorgungsbezug anzurechnen sind. Demgegenüber bestimmt § 2a BetrAVG, in welchem Umfang eine nach den Versorgungsregelungen zu berechnende Anwartschaft im Falle des vorzeitigen Ausscheidens fortbesteht (BAG v. 02.12.2021 – 3 AZR 328/21 – Rn.18). Im Übrigen kommt eine Verdrängung der zwingenden Vorschrift des § 2a BetrAVG auch deshalb nicht in Betracht, weil § 55 BeamtVG unmittelbar lediglich für Beamte gilt, zu denen die Klägerin nicht gehört. § 55 BeamtVG würde mithin lediglich über eine etwaige betriebliche Übung als Inhalt der zwischen den Parteien vertraglich vereinbarten Versorgungszusage gelten. Diese wäre dann aber ihrerseits an den zwingenden Vorgaben des Betriebsrentengesetzes zu messen (vgl. wiederum BAG v. 02.12.2021 – 3 AZR 328/21 – Rn. 18).

**(bb)** Damit gilt insoweit wiederum der Festschreibeffekt hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen der Anwartschaft.

Hierzu zählen sowohl das zugrunde zu legenden letzte Entgelt als auch die Regelaltersgrenze von 65 Jahren gemäß § 6 Ziff. 1 c) Nr. 1 b) des Gestellungsvertrages von 1949.

**(cc)** Die unverfallbare Anwartschaft beträgt – wie nach den Regelungen der K. – 271,88 € brutto.

**(aaa)** Gemäß § 6 Nr. 3 des Gestellungsvertrages von 1949 beträgt das Ruhegeld vom 65. Lebensjahr an höchstens 75/100 des ruhegehaltfähigen Einkommens. Nach der Anmerkung zu § 6 Abs. 3 Unterabschnitt 2 soll die Endvergütung der KR IV zuzüglich Ortszuschlag und Funktionszulage zugrunde gelegt werden. Gemäß der üblichen Handhabung der Beklagten ist zugunsten der Klägerin ihr höheres letztes Entgelt der Vergütungsgruppe KR IX (6.210,79 DM) anzusetzen. Wie oben dargelegt hätte sie bei Fortsetzung der aktiven Mitgliedschaft in der K. bis zum 65. Lebensjahr ein Gesamtruhegeld in Höhe von 75%, also 4.658,09 DM (= 2.381,64 €) erwerben können.

**(bbb)** Gemäß § 55 Abs. 1 S.2 Nr. 1 BeamtVG in der zum 30.11.1998 gültigen Fassung war die Sozialversicherungsrente anzurechnen. Gemäß § 2a Abs. 1 BetrAVG war wiederum die fiktive Sozialversicherungsrente zu ermitteln, die – wie oben errechnet – 1.824,29 € betrug.

**(ccc)** Gemäß § 55 Abs. 1 S. 1 BeamtVG a.F. waren die Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Als Höchstgrenze galt gemäß Abs. 2 Nr. 1 für Ruhestandsbeamte der Betrag, der sich als Ruhegehalt zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 50 Abs. 1 ergeben würde, wenn der Berechnung gemäß lit. A) bei den ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen die Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, zugrunde gelegt wird. Bei entsprechender Anwendung auf die nicht als Beamtin beschäftigte Klägerin wäre damit die Höchstgrenze anhand eines an der Endstufe der Vergütungsgruppe KR IX bemessenen Ruhegeldes zu ermitteln Da die Klägerin diese Endstufe bereits erreicht hatte, betrüge die Höchstgrenze in Höhe von 75% von 6.210,79 DM = 4.658,09 DM (= 2.381,64 €). Nach Abzug der (fiktiven) Sozialversicherungsrente errechnet sich damit wiederum eine Vollrente in Höhe von 557,35 €.

**(ddd)** Im Hinblick auf den Unverfallbarkeitsquotienten von 48,78% ergibt sich wie oben eine Teilrente in Höhe von 271,88 €.

**(dd)** Hiervon wäre dann gemäß § 14 Abs. 2 BeamtVG in der am 30.11.1998 gültigen Fassung ein Abschlag in Höhe von 3,6% pro Jahr der vorzeitigen Inanspruchnahme der Betriebsrente vorzunehmen. Damit stünde die Klägerin schlechter als unter Heranziehung des untechnischen versicherungsmathematischen Abschlags im Rahmen der Versorgungsregelungen von Artikel 3e) der Mitgliederordnung in Verbindung mit der zugehörigen Anlage.

Dabei ist wiederum von der aktuellen Regelaltersgrenze auszugehen, die für die im Jahr 1956 geborene Klägerin 65 Jahre und 10 Monate beträgt. Entsprechend den obigen Grundsätzen ist nämlich auch die Regelung in § 6 c) Nr. 1a) des Gestellungsvertrages von 1949 zu auszulegen, dass die jeweils gültige gesetzliche Regelaltersgrenze gemeint ist.

Hingegen kann sich die Klägerin nicht auf § 14 Abs. 3 Satz 5 i.V.m. § 14 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 und § 52 Abs. 3 des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (BeamtVG) in der aktuellen Fassung bzw. bzw. § 16 Abs. 2 Satz 6 des LBeamtVG NRW berufen. Voraussetzung hierfür sind u.a. 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Da die Klägerin keine Beamtin ist, wäre im Falle einer entsprechenden Anwendung nicht auf die Dienstzeiten im öffentlichen Dienst, sondern auf die Beschäftigungszeiten bei der K. abzustellen. Diese unterschreitet die Zeit von 45 Jahren selbst dann deutlich, wenn man – wie die Klägerin meint – auch die Tätigkeit für die F. Krefeld vom 01.12.1998 bis zum 30.09.2008 miteinbezieht. Die Klägerin käme dann insgesamt auf eine DRK-Dienstzeit von 22 Jahren, nicht aber auf die erforderlichen 45 Jahre.

**cc)** Die Anfangsrente in Höhe von 258,88 € brutto durfte nicht aufgrund späterer Erhöhungen der Sozialversicherungsrente gekürzt werden.

Zwar ist es nicht zu beanstanden, wenn der Beklagte die Betriebsrente entsprechend Tarifierhöhungen anpasst und anschließend bei Erhöhungen der anzurechnenden Sozialversicherungsrente entsprechend kürzt, weil der Versorgungsempfänger dadurch insgesamt besser gestellt wird als ohne eine entsprechende Anpassung (vgl. das Urteil der erkennenden Kammer v. 06.07.2018 – 6 Sa 444/17 – juris, dort Rn. 352 f.). Allerdings darf die Ausgangsrente gemäß § 5 Abs. 1 BetrAVG durch die Kürzung nicht unterschritten werden (vgl. *Rolfs* in *Blomeyer/Otto/Rolfs*, § 5 BetrAVG Rn. 22).

**dd)** Unter Ziffer 3. des Tenors werden die zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch nicht fälligen monatlichen Ansprüche ab November 2023 ausgeurteilt.

**ee)** Über die bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung fälligen Ansprüche war unter Berücksichtigung der erfolgten Zahlungen zu entscheiden, ohne dass es hierzu der Umstellung des Klageantrags bedurfte (vgl. BAG v. 22.10.2014 – 5 AZR 731/12 – Rn. 15; BAG v. 28.01.2009 – 4 AZR 904/07 – Rn. 40). Dies betrifft hier die Ansprüche für die Zeit von Mai 2022 bis Oktober 2023, für die der Klägerin ein Nachzahlungsanspruch in Höhe von 1.218,55 € brutto zusteht.

Von dem monatlichen Anspruch in Höhe von 258,88 € brutto hat der Beklagte für Mai und Juni 2022 jeweils 214,06 € brutto, für Juli bis September 2022 – nach einer Rückrechnung im Oktober 2022 – sowie für Oktober und November 2022 167,43 € brutto und ab Dezember 2022 197,82 € brutto abgerechnet. In Abzug zu bringen sind nicht nur die jeweils an die Klägerin gezahlten Nettobeträge, sondern die abgerechneten Bruttorenten. Dass der Beklagte für diese Zeiträume ordnungsgemäß Sozialversicherungsabgaben abgeführt hat, steht nicht im Streit. Die Differenz zwischen dem Gesamtanspruch in Höhe von 4.659,84 € brutto und den gezahlten Beträgen in Höhe von 3.441,29 € brutto ergibt den unter Ziffer 2. ausgeurteilten Betrag von 1.218,55 €.

**2.** Der Antrag zu 2. ist in Höhe von 1.098,56 € brutto nebst Zinsen begründet.

**a)** Für die Monate Juni 2020 bis April 2022 steht der Klägerin ein Versorgungsanspruch in Höhe von 5.954,24 € abzüglich geleisteter Zahlungen in Höhe von 4.855,68 € brutto zu.

**b)** Der Zinsanspruch folgt aus § 291 i.V.m. § 288 Abs. 1 S. 2 BGB. Gemäß § 291 Satz 1 Halbs. 2 BGB war die erst nach Rechtshängigkeit fällige Forderung für den Monat April 2022 ab dem 02.05.2022 zu verzinsen.

**B.**

I. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO und entspricht dem wechselseitigen Obsiegen und Unterliegen.

II. Die Revision wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung entscheidungserheblicher Rechtsfragen zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,

2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Barth

Jacob

Keller