

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 564/09
3 Sa 1956/06 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. September 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. September 2010 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger,

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Kanzleiter und Suckale für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Juni 2009 - 3 Sa 1956/06 B - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der an den Kläger ab dem 1. Mai 2002 zu zahlenden Betriebsrente. 1

Der 1941 geborene Kläger war mit dem 11. November 1959 in die Dienste der W GmbH getreten. Diese hatte ihm eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der Pensionsordnung vom 1. Juli 1976 (*im Folgenden: PO 76*) erteilt. In der PO 76 heißt es auszugsweise: 2

„§ 1

Voraussetzung für die Gewährung von Renten

1. Rentenleistungen werden gewährt, wenn der Betriebsangehörige bei Eintritt des Versorgungsfalles die Mindestdienstzeit und das Mindestalter gemäß Ziffer 2 in den Diensten der Firma erreicht hat.

...

§ 2

Art der Rentenleistungen

Es werden gewährt:

1. Altersrente

Die Altersrente setzt ein, wenn der Versorgungsberechtigte nach Vollendung des 65. Lebensjahres (bei weiblichen Betriebsangehörigen nach Vollendung des 60. Lebensjahres) aus den Diensten der

Firma ausscheidet und in den Ruhestand tritt.

...

§ 3

Höhe der Rentenleistungen

1. Altersrente

Die monatliche Altersrente beträgt für jedes vollendete Dienstjahr 0,8 %, höchstens insgesamt 20 % des Brutto-Grundlohnes bzw. des Brutto-Grundgehaltes. Die Dienstjahre zählen längstens bis zum Alter 65 (Männer) bzw. bis zum Alter 60 (Frauen).

Unter dem Brutto-Grundlohn bzw. Brutto-Grundgehalt ist hierbei der Brutto-Grundlohn bzw. das Brutto-Grundgehalt des vierten Monats vor Rentenbeginn ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie Teuerungszulage, Treuezulage, Überstundenzulage, Gratifikationen usw. oder sonstige einmalige Zuwendungen und unter Zugrundelegung des monatlichen Durchschnittsstundensatzes nach tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen ... zu verstehen. ...

§ 4

Flexible Altersgrenze

Macht ein Versorgungsberechtigter von der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Gebrauch und scheidet er aus diesem Grund vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten der Firma aus, so behält der Ausscheidende den gemäß § 3 bis zum Ausscheiden erreichten Anspruch auf Alters-, Invaliden- und Witwenrente. Auf Antrag erhält der Versorgungsberechtigte eine sofort beginnende lebenslängliche Rente. Diese Rente wird für jeden Monat, um den die Rentenzahlung vor Vollendung des 65. Lebensjahres beginnt, um 0,5 % ihres Betrages gekürzt. ...

Erweiterung § 4

Voraussetzung für die vorgezogene Altersrente (flexible Altersgrenze) ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren.

...

§ 7

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses

Diese Pensionsordnung schränkt die gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsrechte der Firma nicht ein.

Scheidet der Versorgungsberechtigte vor Eintritt des Versorgungsfalles aus der Firma aus, so erlöschen seine Ansprüche. Der ausscheidende Arbeitnehmer behält jedoch gemäß § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung seine Anwartschaft, sofern er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat
- oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

...“

Rechtsnachfolgerin der W GmbH war die A W GmbH. Diese firmierte im Jahre 2002 zur A GmbH, der jetzigen Beklagten, um. 3

Der Kläger war aufgrund einer Vereinbarung vom 11. November 1999 mit Ablauf des 30. November 1999 aus dem Arbeitsverhältnis mit der A W GmbH ausgeschieden. Im vierten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte er einen Bruttomonatsverdienst iSv. § 3 PO 76 iHv. 2.613,30 Euro erzielt. Seit dem 1. Mai 2002 bezieht er eine monatliche Betriebsrente iHv. 329,30 Euro. Diesen Betrag hatte die Beklagte errechnet, indem sie die fiktive Vollrente des Klägers wegen seines vorzeitigen Ausscheidens ratierlich und wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme mittels eines versicherungsmathematischen Abschlags gekürzt hatte. 4

Mit der am 29. Dezember 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer um 125,55 Euro höheren monatlichen Betriebsrente verlangt. Er hat die Ansicht vertreten, die Vollrente dürfe nur wegen seines vorzeitigen Ausscheidens gekürzt werden, nicht jedoch wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Rente. Die Regelung in § 4 PO 76 sei nicht einschlägig, da er nicht ausgeschieden sei, um von der flexiblen Altersgrenze in der Rentenversicherung Gebrauch zu machen. Eine zeitratierliche Kürzung wegen des vorgezogenen Rentenbezuges komme nur bei Inanspruchnahme einer Invaliditätsrente in Betracht. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass nach den Wertungen der PO 76 die begünstigten 5

Arbeitnehmer bei einer Dienstzeit von 25 Jahren die Höchstrentenleistung erhalten sollten. Maßgebend für das Erreichen der Höchstrente sei damit nicht das 65. Lebensjahr, sondern eine Betriebstreue von 25 Dienstjahren. Zudem sei für die Ermittlung der Rentenhöhe nicht auf den Bruttomonatsverdienst im vierten Monat vor seinem Ausscheiden abzustellen, sondern auf die hypothetische Bruttomonatsvergütung im vierten Monat vor dem Ausscheiden aufgrund des 65. Lebensjahres (*Dezember 2005*). Unter Berücksichtigung des „Barber-Urteils“ des Europäischen Gerichtshofs (*17. Mai 1990 - C-262/88 - Slg. 1990, I-1889*) ergebe sich für die Zeit bis zum 17. Mai 1990 ein Teilanspruch iHv. 343,95 Euro und für den Zeitraum danach iHv. 119,90 Euro, so dass sein Gesamtbetriebsrentenanspruch 454,85 Euro monatlich betrage.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

6

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.398,65 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 125,55 Euro monatlich für die Zeit von Mai 2002 bis einschließlich Dezember 2005, dh. beginnend mit dem 1. Juni 2002 und endend mit dem 1. Januar 2006 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. Januar 2006 eine monatliche Betriebsrente iHv. 454,85 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Vollrente des Klägers sowohl wegen seines vorzeitigen Ausscheidens als auch wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme kürzen zu dürfen. § 4 PO 76 sei auf den Kläger anwendbar. Da dieser die Betriebsrente 47 Monate vor Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen habe, ergebe sich ein versicherungsmathematischer Abschlag von 23,5 %. Maßgeblich für die Berechnung der Betriebsrente sei der Bruttoverdienst des Klägers im vierten Monat vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Da bei seinem Ausscheiden nicht festgestanden habe, welche Vergütung er im vierten Monat vor dem Ausscheiden aufgrund des 65. Lebensjahres erhalten hätte, greife die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 BetrAVG auch für ihn. Das Erreichen einer Kappungsgrenze stehe der Rentenkürzung nicht entgegen.

7

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger eine um 18,66 Euro, das Landesarbeitsgericht hat ihm eine um 53,33 Euro höhere monatliche Betriebsrente zuerkannt. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision sein ursprüngliches Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zu Recht eine um lediglich 53,33 Euro höhere monatliche Betriebsrente zugesprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Dem Kläger stehen keine weitergehenden als die bereits zu seinen Gunsten ausgeurteilten Betriebsrentenansprüche zu.

9

I. Aus der PO 76 kann der Kläger keine Ansprüche herleiten. § 7 Satz 2 PO 76 sieht vor, dass Ansprüche erlöschen, soweit der Versorgungsberechtigte vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheidet. Versorgungsfall in diesem Sinne ist die Gewährung der Altersrente nach § 2 Nr. 1 PO 76 mit Erreichen der dort vorgesehenen Altersgrenze von 65 Jahren oder die Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze nach § 4 PO 76 bei unmittelbarem Ausscheiden aus den Diensten der Arbeitgeberin. Beide Versorgungsfälle lagen nicht vor, als das Arbeitsverhältnis endete. Zu diesem Zeitpunkt war der Kläger noch nicht 60 Jahre alt.

10

II. Der Kläger hat nach den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts Anspruch auf eine um lediglich 53,33 Euro höhere monatliche Betriebsrente. Darüber hinausgehende Ansprüche stehen ihm nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass für die Berechnung der Betriebsrente die Bruttogrundvergütung des Klägers im vierten Monat vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis maßgeblich ist und dass die Beklagte berechtigt ist, die erreichbare Vollrente wegen des vorzeitigen Ausscheidens zeitratierlich zu kürzen sowie wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Rente einen versicherungsmathematischen Abschlag vorzunehmen.

11

1. Da dem Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2001 zugesagt worden waren, das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres geendet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt bereits zehn Jahre bestanden hat (§ 30f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG), ist der Kläger vorzeitig mit unverfallbarer Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Er nimmt seine Betriebsrente vorgezogen, dh. vor Erreichen der festen Altersgrenze in Anspruch (vgl. § 6 BetrAVG). 12

2. Das Betriebsrentengesetz enthält keine Berechnungsregeln für die Ermittlung der Höhe der vorgezogenen Betriebsrente. Deshalb müssen nach inzwischen ständiger Rechtsprechung des Senats die Regeln zur Berechnung der Rentenhöhe den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts entnommen werden. Danach ergibt sich im Fall der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente nach vorzeitigem Ausscheiden eine Berechtigung zur Kürzung der Betriebsrente unter zwei Gesichtspunkten: Einmal wird in das Gegenseitigkeitsverhältnis, das der Berechnung der Vollrente zugrunde liegt, dadurch eingegriffen, dass der Arbeitnehmer die Betriebstreue bis zum Zeitpunkt der festen Altersgrenze nicht erbracht hat. Zum anderen ergibt sich eine Verschiebung des in der Versorgungsordnung festgelegten Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung daraus, dass er die erdiente Betriebsrente mit höherer Wahrscheinlichkeit, früher und länger als mit der Versorgungszusage versprochen in Anspruch nimmt. Der Senat hat dem ersten Gesichtspunkt dadurch Rechnung getragen, dass die Vollrente nach den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG zeitratierlich entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zu der bis zum Erreichen der festen Altersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit zu kürzen ist. Der zweite Gesichtspunkt kann vom Arbeitgeber dadurch berücksichtigt werden, dass die Versorgungsordnung einen versicherungsmathematischen Abschlag vorsieht (vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 716/05 - Rn. 30, AP BetrAVG § 1 Berechnung Nr. 32 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 88; 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Rn. 23, 24, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31). 13

3. Danach stehen dem Kläger keine über den vom Landesarbeitsgericht 14
zuerkannten Betrag hinausgehenden Betriebsrentenansprüche zu.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass zur Ermittlung 15
der dem Kläger zustehenden Betriebsrente zunächst entsprechend den Grund-
sätzen des § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG die erreichbare Vollrente zu ermitteln ist.
Dabei gelten Veränderungssperre und Festschreibeeffekt. Festzustellen ist
demnach nicht die bei Eintritt des Versorgungsfalls tatsächlich erreichte oder
erreichbare Altersversorgung, sondern eine fiktive. Auf die tatsächlichen Ver-
hältnisse zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls kommt es nicht an. Zugrunde zu
legen ist vielmehr zum einen die bei Ausscheiden geltende Versorgungs-
ordnung und sind zum anderen die Bemessungsgrundlagen bezogen auf den
Zeitpunkt des Ausscheidens. Dabei sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens
bestehenden Bemessungsgrundlagen zwar auf den Zeitpunkt des Versorgungs-
falls hochzurechnen. Eine Hochrechnung kommt jedoch nur dann in Betracht,
wenn die künftige Entwicklung bestimmter Faktoren durch die bei Ausscheiden
bereits vorhandenen Bemessungsgrundlagen feststeht. Das ist beispielsweise
bei einer gehaltsabhängigen Versorgung der Fall, für die in der Versorgungs-
ordnung ein bestimmter fester jährlicher Steigerungsbetrag vorgesehen ist.
Anders verhält es sich idR entgegen der Auffassung der Revision bei einer
gehaltsabhängigen Versorgung, die auf das Tarifgehalt zum Zeitpunkt des
Versorgungsfalls abstellt. Hier ist die weitere Entwicklung durch Tarif-
erhöhungen zum Zeitpunkt des Ausscheidens idR nicht sicher absehbar,
sondern völlig offen. Deshalb greift der Festschreibeeffekt. Der Gesetzgeber
wollte erreichen, dass bereits beim Ausscheiden des Arbeitnehmers der Um-
fang der Versorgungsanwartschaft endgültig feststeht. Er hat es deshalb auch
in Kauf genommen, dass sich die Versorgungsanwartschaft für ausscheidende
Arbeitnehmer einerseits und im Betrieb verbleibende Arbeitnehmer andererseits
unterschiedlich darstellt (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 127/07 -
Rn. 18 ff., AP BetrAVG § 1 Nr. 51; 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 -
Rn. 30, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31).

Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht angenommen, dass für die Berechnung des Betriebsrentenanspruchs entsprechend § 3 Nr. 1 PO 76 die Bruttomonatsvergütung des Klägers im vierten Monat vor seinem Ausscheiden maßgeblich ist. Bei Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis stand nicht fest, wie sich die tariflichen Vergütungen entwickeln würden. Eine Hochrechnung konnte demnach nicht erfolgen. Die Bruttogrundvergütung hat 2.613,30 Euro betragen. Die fiktive Vollrente beläuft sich daher aufgrund der Kappungsgrenze von 20 % auf 522,66 Euro. 16

b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass sich wegen des vorzeitigen Ausscheidens und der vorgezogenen Inanspruchnahme ein Rentenanspruch in Höhe von 382,63 Euro errechnet. 17

aa) Die Kürzung der Rente hat nicht deshalb zu unterbleiben, weil der Kläger bereits bei seinem vorzeitigen Ausscheiden die Kappungsgrenze erreicht hatte. § 3 Nr. 1 PO 76 regelt lediglich, wie hoch die Rente desjenigen Arbeitnehmers höchstens ist, der mit Erreichen der festen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. § 3 Nr. 1 PO 76 legt aber nicht fest, ab welcher Betriebszugehörigkeit ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt des Ausscheidens die Höchstrente erreicht wird. Mithin ergibt sich nicht, dass die Höchstrente unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens zu zahlen ist (*vgl. BAG 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Rn. 26, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31*). 18

bb) § 4 PO 76 steht der zeiträtierlichen Kürzung der Vollrente des Klägers entsprechend den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG nicht entgegen. Diese Bestimmung betrifft ausschließlich das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Eintritt des Versorgungsfalls, dh. bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Kläger ist jedoch zu einem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, zu dem er eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung noch nicht beanspruchen konnte. 19

cc) Die Beklagte ist auch berechtigt, wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente einen versicherungsmathematischen Abschlag vorzu- 20

nehmen. Das ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus § 4 PO 76, wohl aber aus der darin zum Ausdruck kommenden Wertung, wonach die Rente bei Inanspruchnahme vor dem 65. Lebensjahr um 0,5 % pro Monat zu kürzen ist (*BAG 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Rn. 27 - 29, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31*).

dd) Das Landesarbeitsgericht hat den Betriebsrentenanspruch des Klägers 21 zutreffend errechnet. Dabei ist es zu Recht davon ausgegangen, dass zwei Rentenstämme zu bilden sind, weil die PO 76 unterschiedliche feste Altersgrenzen vorsieht, nämlich für Männer 65 Jahre und für Frauen 60 Jahre.

(1) Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 17. September 2008 22 (- 3 AZR 1061/06 - Rn. 17 ff., *EzA BetrAVG § 2 Nr. 31*) zu der hier maßgeblichen PO 76 ausgeführt hat, verbleibt es für den bis zur Verkündung der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache „Barber“ am 17. Mai 1990 (- *C-262/88 - Slg. 1990, I-1889*) erdienten Teil der Betriebsrente zwar bei der innerstaatlichen, deutschen Rechtslage. Für diesen ist von der nach der Versorgungsordnung für Männer geltenden festen Altersgrenze auszugehen. Anders verhält es sich jedoch für den Teil der Betriebsrente, der nach dem Stichtag erdient wurde: Hier ist die für Frauen geltende Altersgrenze maßgeblich.

Danach ist die fiktive Vollrente für den ersten Rentenstamm 23 entsprechend dem Verhältnis der tatsächlich bis zum 17. Mai 1990 erbrachten Betriebszugehörigkeitszeit zu der bis zur festen Altersgrenze (*Vollendung des 65. Lebensjahres*) möglichen zu kürzen. Für den zweiten Rentenstamm ist die fiktive Vollrente entsprechend dem Verhältnis der seit dem 18. Mai 1990 bis zum tatsächlichen Ausscheiden abgeleisteten Betriebszugehörigkeitszeit zu der bis zum Erreichen der für Frauen maßgeblichen festen Altersgrenze erreichbaren Betriebszugehörigkeitszeit zu kürzen.

Nach der „Barber-Entscheidung“ ist eine Benachteiligung der Männer 24 ab dem Stichtag 17. Mai 1990 nicht nur beim Pensionsalter, sondern auch bei der Leistungshöhe oder bei den sonstigen Leistungsvoraussetzungen unzulässig (*vgl. BAG 7. September 2004 - 3 AZR 550/03 - BAGE 112, 1*). Wird zwar für Männer und Frauen eine einheitliche Altersgrenze festgelegt, jedoch im

Fall der vorgezogenen betrieblichen Altersleistung für Frauen ein geringerer oder kein versicherungsmathematischer Abschlag berechnet, so ist dies ebenfalls nur für den Teil der Betriebsrente zulässig, der auf die Beschäftigungszeiten bis zum 17. Mai 1990 zurückgeht (vgl. BAG 23. September 2003 - 3 AZR 304/02 - zu II 2 der Gründe, BAGE 107, 358; 19. August 2008 - 3 AZR 530/06 - Rn. 20, AP EG Art. 141 Nr. 18 = EzA EG-Vertrag 1999 Art. 141 Nr. 22). Das Gleiche gilt, wenn sich unterschiedliche Pensionsalter dahin auswirken, dass Frauen sich keinen versicherungsmathematischen Abschlag gefallen lassen müssten (ebenso im Ergebnis BAG 17. September 2008 - 3 AZR 1061/06 - Rn. 33, EzA BetrAVG § 2 Nr. 31). Aus dem Grunde ist auch hier zwischen der sog. „Vor-Barber-Zeit“ und der sog. „Nach-Barber-Zeit“ zu unterscheiden.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat für die „Vor-Barber-Zeit“ zutreffend eine Betriebsrente iHv. 262,73 Euro errechnet. Es hat die Betriebszugehörigkeitszeit bis zum 17. Mai 1990 von 366 Monaten ins Verhältnis zur möglichen Betriebszugehörigkeitszeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres von 557 Monaten gesetzt und hieraus einen Prozentsatz von 65,71 ermittelt. Dies ergab zunächst einen Rentenbetrag von 343,44 Euro. Wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente war dieser Betrag nochmals zu kürzen um den versicherungsmathematischen Abschlag iHv. 23,5 %.

Für die „Nach-Barber-Zeit“ hat das Landesarbeitsgericht ebenso zutreffend einen Betriebsrentenanspruch iHv. 119,90 Euro errechnet. Für die tatsächliche Betriebszugehörigkeitszeit ab dem 18. Mai 1990 waren 114 Monate in Ansatz zu bringen und für die mögliche Betriebszugehörigkeitszeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres waren es 497 Monate. Dies ergibt einen Prozentsatz von 22,94. Ein versicherungsmathematischer Abschlag hatte für diesen Teil der Betriebsrente zu unterbleiben.

Aus der Summe der beiden Beträge errechnet sich eine Betriebsrente iHv. 382,63 Euro monatlich. Damit hat der Kläger unter Berücksichtigung der tatsächlich gezahlten Betriebsrente iHv. 329,30 Euro Anspruch auf den vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Betrag von 53,33 Euro pro Monat. Darüber hinausgehende Ansprüche bestehen nicht.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

G. Kanzleiter

Suckale