Urteilskopf

132 V 149

16. Auszug aus dem Urteil i.S. S. gegen Personalversicherung der Firma X. und Kantonsgericht Basel-Landschaft B 113/03 vom 30. Januar 2006

Regeste (de):
Art. 13 Abs. 2 und Art. 73 BVG: Auslegung und Anwendung von Reglementsbestimmungen in der weitergehenden beruflichen Vorsorge bei Verzicht auf Rentenkürzung im vorzeitigen Altersrücktritt.

Die Arbeitgeberin hat sich im Zusammenhang mit einer ihr reglementarisch eingeräumten Potestativbedingung bei der Willensbetätigung von sachlichen Kriterien, den Grundsätzen der beruflichen Vorsorge und den rechtsstaatlichen Minimalanforderungen (Willkürverbot, Rechtsgleichheit) leiten zu lassen. (Erw. 5.2.6)

Regeste (fr):
Art. 13 al. 2 et art. 73 LPP: Interprétation et application de dispositions réglementaires dans le domaine de la prévoyance plus étendue en cas de renonciation à une réduction des rentes lors d'une retraite anticipée.

Lorsqu'il applique une disposition réglementaire qui prévoit une condition potestative, l'employeur doit se laisser guider par des critères objectifs, les principes de la prévoyance professionnelle et les exigences minimales de droit public (interdiction de l'arbitraire, égalité de traitement). (consid. 5.2.6)

Regesto (it):
Art. 13 cpv. 2 e art. 73 LPP: Interpretazione e applicazione di disposizioni regolamentari nella previdenza più estesa in caso di rinuncia a una riduzione delle rendite in occasione di un pensionamento anticipato.

Nell'applicare una disposizione regolamentare che gli riserva una condizione potestativa, il datore di lavoro deve lasciarsi guidare da criteri oggettivi, dai principi della previdenza professionale e dalle esigenze minime in uno stato di diritto (divieto d'arbitrio, uguaglianza di trattamento). (consid. 5.2.6)

Erwägungen ab Seite 149

BGE 132 V 149 S. 149

Aus den Erwägungen:

4. Das Reglement der Personalversicherung der Firma X. - nachfolgend: VE X., Vorsorgeeinrichtung oder Beschwerdegegnerin - sieht in Art. 14 Ziff. 9 die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung vor Erreichen des im Reglement festgehaltenen Schlussalters vor (Abs. 1). Dabei wird die Rente entsprechend gekürzt (Abs. 2 und 3). Eine solche Kürzung entfällt jedoch nach Massgabe der in Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements wie folgt umschriebenen Voraussetzungen: "Erfolgt der vorzeitige Rücktritt auf Wunsch der Firma, so unterbleibt auf deren Anordnung die Rentenkürzung gemäss Skala im vorgängigen

Abschnitt. Die versicherungstechnischen Kosten des Verzichtes auf Rentenkürzung werden durch die Firma getragen." Zu prüfen ist, ob die Beschwerdegegnerin im Lichte dieser einschlägigen vorsorgereglementarischen Grundlage zu Recht eine Rentenkürzung vornahm. Dabei liegt im Streit, ob die vorzeitige Pensionierung "auf Wunsch" der Firma X. - nachfolgend: Firma X. oder Arbeitgeberin - erfolgte (Erw. 5.1) und wie es sich mit "deren Anordnung" (Erw. 5.2) verhält.

5. Im Dreiecksverhältnis Arbeitgeberin/Arbeitnehmer/Vorsorgeeinrichtung ist zwischen Anschluss-, Arbeits- und Vorsorgevertrag zu unterscheiden (BGE 118 V 231 Erw. 4a). Auf den Vorsorgevertrag, welcher den versicherten Arbeitnehmer und die Vorsorgeeinrichtung im Bereich der weitergehenden beruflichen Vorsorge (HANS-ULRICH STAUFFER, Berufliche Vorsorge, Zürich 2005, S. 115 f. Rz 321 mit Hinweisen; Isabelle Vetter-Schreiber, Berufliche Vorsorge, Zürich 2005, S. 156) verbindet und welcher von Lehre und Rechtsprechung den Innominatsverträgen sui generis zugeordnet wird (vgl. z.B. HERMANN WALSER, Weitergehende Vorsorge, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, Rz 186; HANS MICHAEL RIEMER, Vorsorge-, Fürsorge- und Sparverträge der beruflichen Vorsorge, in: Innominatsverträge, Festgabe zum 60. Geburtstag von Walter R. Schluep, Zürich 1988, S. 236 ff.; THOMAS GEISER, Die Auslegung von Stiftungsreglementen, in: SZS 2000 S. 101; BGE 129 V 147 Erw. 3.1, BGE 118 V 232 Erw. 4b), ist der Allgemeine Teil des Obligationenrechts anwendbar (Art. 1-183 OR). Reglement oder Statuten stellen den vorformulierten Inhalt des Vorsorgevertrages dar, vergleichbar Allgemeinen Vertrags- oder Versicherungsbedingungen, denen sich der Versicherte in der Regel konkludent, durch Antritt des Arbeitsverhältnisses und unwidersprochen gebliebene Entgegennahme von Versicherungsausweis und Vorsorgereglement, unterzieht (BGE 129 V 147 Erw. 3.1 mit Hinweisen; VETTER-SCHREIBER, a.a.O., S. 156). Nach ständiger Rechtsprechung hat die Auslegung der Vorsorgeverträge nach dem Vertrauensprinzip zu erfolgen. Es ist darauf abzustellen, wie die zur Streitigkeit Anlass gebende Willenserklärung vom Empfänger in guten Treuen verstanden werden durfte und musste. Dabei ist nicht auf den inneren Willen des Erklärenden abzustellen, sondern auf den objektiven Sinn seines Erklärungsverhaltens. Der Erklärende hat gegen sich gelten zu lassen, was ein vernünftiger und korrekter Mensch unter der Erklärung

verstehen durfte. Weiter sind die besonderen Auslegungsregeln bei Allgemeinen Geschäfts- oder Versicherungsbedingungen zu beachten, insbesondere die Unklarheits- und die Ungewöhnlichkeitsregel (BGE 130 V 81 Erw. 3.2.2, BGE 127 III 255 Erw. 3f, BGE 122 V 146 Erw. 4c; RIEMER, a.a.O., S. 237 f.; GEISER, a.a.O., S. 112 f.).

5.1 Das kantonale Gericht hat mit zutreffender Begründung den Standpunkt der VE X. entkräftet, welche auch letztinstanzlich noch an der Auffassung festhält, es sei nicht von einem auf Wunsch der Firma erfolgten vorzeitigen Rücktritt auszugehen. Nach Lage der Akten wurde der Beschwerdeführer unmissverständlich vor die Wahl gestellt, entweder selber zu kündigen oder aber sich vorzeitig pensionieren zu lassen. Die entsprechende Praxis in der Arbeitslosenversicherung ist auch in der beruflichen Vorsorge anzuwenden (SZS 1991 S. 268 Erw. 3b). Indem sich der Versicherte in dieser Zwangssituation für das zweite entschied, während er im Grunde weiter für die Firma X. hätte arbeiten wollen, kann keinesfalls auf einen von ihm gewünschten vorzeitigen Rücktritt geschlossen werden. Die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten steckende Arbeitgeberin baute Personal ab. Der Beschwerdeführer als langjähriger Arbeitnehmer war von diesen Restrukturierungsmassnahmen betroffen. Sein vorzeitiger Rücktritt ist im Ergebnis auf Wunsch der Firma X. erfolgt.

5.2 Heikler ist die Auslegung des Passus, wonach die Rentenkürzung gemäss Skala im vorgängigen Abschnitt "auf deren Anordnung" hin zu unterbleiben habe. Die Beschwerdegegnerin und ihr folgend das kantonale Gericht nehmen den Standpunkt ein, eine solche Anordnung seitens der Arbeitgeberin sei im Falle des Versicherten nicht ergangen, weshalb der Tatbestand des Kürzungsverzichts nicht erfüllt sei.

5.2.1 Zur Begründung seiner Auffassung geht das kantonale Gericht davon aus, die Firma X. sei auf Grund des Reglements befugt, frei zu bestimmen, ob sie der VE X. den Verzicht auf Rentenkürzung vorschlagen wolle oder nicht. Die wirtschaftliche Situation und das Verhältnis zum Arbeitnehmer seien Gesichtspunkte, von welchen die Arbeitgeberin die Ausrichtung einer gekürzten oder ungekürzten Rente in zulässiger Weise abhängig machen dürfe. Die Beschwerdegegnerin hält dafür, es obliege der Arbeitgeberin, durch Kostengutsprache die Ausrichtung einer ungekürzten Rente

zu ermöglichen. Seit Ende 1997 habe die Firma X. entschieden, wegen den anhaltend schlechten Geschäftsergebnissen bei vorzeitigen Pensionierungen die versicherungstechnischen Kosten nicht mehr zu tragen. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde argumentiert, der Wortlaut der Reglementsbestimmung lasse nicht auf eine freie Wahlmöglichkeit schliessen. Die Reglementsbestimmung ergebe, was Ziel und Zweck anbelange, nur dann einen Sinn, wenn die unterschiedlichen Tatbestände der Pensionierung auf Wunsch des Arbeitnehmers einerseits und der Pensionierung auf Wunsch der Arbeitgeberin anderseits auch unterschiedliche Rechtsfolgen nach sich zögen. Hätte mit der Reglementsbestimmung eine Entschlussfreiheit der Firma X. bezweckt werden sollen, hätte dies durch eine entsprechende Fassung redaktionell zum Ausdruck kommen und z.B. mit dem Wort "kann" verdeutlicht werden müssen. Eine rein wörtliche Auslegung des Wortes "Anordnung" sei bundesrechtswidrig. Zumindest sei aber in Anwendung der Unklarheitsregel zu Lasten der Beschwerdegegnerin zu entscheiden.

5.2.2 Zunächst ist der sprachliche Sinn des Passus "unterbleibt auf deren Anordnung die Rentenkürzung" zu ermitteln. Das Demonstrativpronomen "deren" bezieht sich grammatikalisch eindeutig auf die "Firma". Es ist also die Arbeitgeberin, welche gegebenenfalls das Unterbleiben der Rentenkürzung anordnet. Dass die Anordnung stets zu erfolgen hätte, wenn der Rücktritt auf Wunsch der Firma X. erfolgte (Erw. 5.1), ergibt sich aus dem Sprachsinn nicht. Auch ohne die vom Beschwerdeführer geforderte Potestativform ("kann") ist der Tatbestand eindeutig durch ein voluntatives Moment, den Willen der Arbeitgeberin, charakterisiert. Anders verhielte es sich, wenn sich das beim Wort "Anordnung" stehende Hinweiswort nicht auf die "Firma", sondern auf den "Rücktritt" bezöge und die Formulierung lautete: "... unterbleibt auf dessen Anordnung die Rentenkürzung". Mit der grammatikalischen Auslegung dringt der Beschwerdeführer daher nicht durch, ebenso wenig mit den Überlegungen zu Sinn und Zweck der Bestimmung.

5.2.3 Während Abs. 1 von Art. 14 Ziff. 9 des Reglements Frauen ab dem vollendeten 52. und Männern ab dem vollendeten 55. Lebensjahr das Recht gegenüber der VE X. einräumt, sich vorzeitig pensionieren lassen zu können, wird in Abs. 2 derselben Bestimmung als Grundsatz bei vorzeitigem Rückzug aus der

erwerblichen Aktivität die Rechtsfolge einer nach dem Lebensalter bei Rücktritt abgestuften Kürzung der

Altersrente stipuliert; dabei werden die in Abs. 2 aufgelisteten Kürzungsfaktoren bei gebrochenen Altersjahren linear interpoliert (Abs. 3). Nach Abs. 4 von Art. 14 Ziff. 9 des Reglements unterbleibt eine Rentenkürzung ausnahmsweise für den Fall, dass - im Sinne kumulativ zu erfüllender Voraussetzungen - der vorzeitige Rücktritt auf Wunsch der Firma erfolgt (Erw. 5.1 hievor) und diese den Verzicht auf die Rentenkürzung anordnet. Diese Anordnung hängt von einer entsprechenden, im konkreten Einzelfall abzugebenden Willenserklärung der Arbeitgeberin ab und nicht vom "vorzeitigen Rücktritt auf Wunsch der Firma" (Erw. 5.2.2). Die Arbeitgeberin - und nicht etwa die VE X. - hat denn auch die finanziellen Auswirkungen ihrer Willenserklärung zu tragen, da sie die versicherungstechnischen Kosten des vorzeitigen Rücktritts zu übernehmen hat. Kommt es auf eine blosse Willenserklärung an, so spricht man von einer Wollens- oder Potestativbedingung (EUGEN BUCHER, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil ohne Deliktsrecht, 2. Aufl., Zürich 1988, S. 507; CLAIRE HUGUENIN, Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Zürich 2004, S. 191 Rz 1220; GAUCH/SCHLUEP/SCHMID/REY, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Bd. II, 8. Aufl., Zürich 2003, S. 367 Rz 4200; GUHL/KOLLER/SCHNYDER/DRUEY, Das Schweizerische Obligationenrecht mit Einschluss des Handels- und Wertpapierrechts, 9. Aufl., Zürich 2000, S. 57 Rz 15; INGEBORG SCHWENZER, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 3. Aufl., Bern 2003, Rz 11.07; BGE 122 III 15 Erw. 4b mit Hinweisen). Aus dem Normzweck der Bedingung als wesentlichem Element der Privatautonomie (GUHL/KOLLER/SCHNYDER/DRUEY, a.a.O., S. 55 Rz 3) folgt, dass grundsätzlich keine Verpflichtung zur Erfüllung einer Bedingung besteht, da andernfalls die Parteien nicht eine Bedingung, sondern eine vertragliche Pflicht vereinbart hätten (FELIX R. EHRAT, Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, [Basler Kommentar], Obligationenrecht I: Art. 1-529 OR, 3. Aufl., Basel 2003, Vorbemerkungen zu Art. 151-157, N 2).

5.2.4 Im Sinne eines Zwischenergebnisses ist somit festzuhalten, dass Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements den ausnahmsweisen Verzicht auf Rentenkürzung (bei vorzeitiger Pensionierung auf Wunsch der Arbeitgeberin) von einer potestativen Suspensivbedingung (Art. 151 OR) abhängig macht. Diese besteht hier in dem

- vom Zeitpunkt der erfolgten Auflösung des Arbeits- und Vorsorgeverhältnisses aus gesehen - künftigen Willensentschluss und der -erklärung einer am Vorsorgevertrag nicht beteiligten Drittperson, der Arbeitgeberin. Diese Bedingung ist im Lichte der Privatautonomie, insbesondere der Vertragsinhaltsfreiheit (Art. 19 Abs. 1 OR), grundsätzlich zulässig. Doch sind nach ständiger Rechtsprechung (BGE 130 V 376 Erw. 6.4 und BGE 115 V 109 Erw. 4b, je mit Hinweisen; STAUFFER, a.a.O., S. 513 ff. Rz 1359 ff.) die rechtsstaatlichen Minimalanforderungen - Willkürverbot, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben sowie die Rechtsgleichheit, hier vorab in der Form der Gleichbehandlung der Destinatäre (BGE 124 II 573 Erw. 2c mit Hinweisen) - zu beachten.

5.2.5 Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Destinatäre im Rahmen der weitergehenden beruflichen Vorsorge ist von Lehre, Rechtsprechung und Praxis anerkannt, indem er neben den Grundsätzen der Angemessenheit, Kollektivität und Planmässigkeit ein Strukturprinzip der steuerrechtlich anerkannten beruflichen Vorsorge darstellt (Kreisschreiben Nr. 1 vom 30. Januar 1986 und Nr. 1a vom 20. August 1986 der Eidgenössischen Steuerverwaltung; LINDA PETER-SZERENYI, Der Begriff der Vorsorge im Steuerrecht, Diss. Zürich 2001, S. 78; STAUFFER, a.a.O., S. 101 f. Rz 283 f. mit Hinweisen; MARTIN STEINER, Beletage-Versicherung, Möglichkeiten und Grenzen aus steuerlicher Sicht, in: ASA 58 1990 S. 625 ff.; VETTER-SCHREIBER, a.a.O., S. 35 ff.; WALSER, a.a.O., Rz 178 ff.; vgl. auch Art. 1 Abs. 3 BVG in der auf den 1. Januar 2006 in Kraft getretenen Fassung gemäss der 1. BVG-Revision vom 3. Oktober 2003 [AS 2004 1677 u. 1700]). Der Gleichbehandlungsgrundsatz findet auch bei reinen Ermessensleistungen in ausserobligatorischen Vorsorgeeinrichtungen Anwendung (STAUFFER, a.a.O., S. 515 Rz 1363 i.f.) und schliesst nicht aus, dass unter den Destinatären nach objektiven Kriterien Kategorien gebildet werden dürfen (vgl. STEINER, a.a.O., S. 633; VETTER-SCHREIBER, a.a.O., S. 36). Innerhalb der gebildeten Gruppen (z.B. im Rahmen verschiedener Vorsorgepläne) sind die Desti-

natäre jedoch einander gleichzustellen. Dies gebietet auch der Grundsatz der Kollektivität, wonach jeweils alle Angestellten einer Kategorie einzubeziehen sind, was Einzellösungen oder Sonderregelungen entgegensteht (PETER-SZERENYI, a.a.O., S. 84 f.; STEINER, a.a.O., S. 631; WALSER, a.a.O., Rz 179). Die Planmässigkeit schliesslich bedeutet, dass sowohl die Finanzierung wie auch die

BGE 132 V 149 S. 155

Ausgestaltung der Leistungsseite in Statuten oder Reglement zum Voraus nach schematischen Kriterien festzulegen sind (PETER-SZERENYI, a.a.O., S. 85 ff., STEINER, a.a.O., S. 631).

5.2.6 Auf dem Hintergrund dieser auch für die weitergehende berufliche Vorsorge massgebenden rechtlichen Schranken ergibt sich aus einer an diesen höherrangigen, d.h. der Vertragsfreiheit vorgehenden Grundsätzen orientierten Auslegung der streitigen Reglementsbestimmung, dass die Arbeitgeberin keineswegs frei darüber entscheiden kann, ob sie die Rentenkürzung anordnen will oder nicht. Aus den dargelegten Grundsätzen folgt vielmehr die Verpflichtung, ihren Entscheid auf sachlich gerechtfertigte Kriterien abzustützen und dabei die Destinatäre gleich zu behandeln, dies analog der Praxis zu den Ermessensleistungen, über welche die Vorsorgeorgane entscheiden (BGE 130 V 83 Erw. 3.2.6). Hat sich ein Stiftungsrat bei der Entscheidung über die Erbringung von Ermessensleistungen an objektiven Kriterien zu orientieren (BGE 130 V 80 betreffend Ausrichtung von Teuerungszulagen), gilt dies in analoger Weise für eine nicht am Vorsorgevertrag beteiligte Arbeitgeberin, welche mit Blick auf die Auslegung und Anwendung einer streitigen Reglementsbestimmung im Falle einer Potestativbedingung bei der Willensbetätigung sachliche Kriterien nach den Grundsätzen der beruflichen Vorsorge (Erw. 5.2.5 hievor) zu berücksichtigen hat. Dabei gilt es allerdings dem Umstand Rechnung zu tragen, dass es die Arbeitgeberin ist, welche letztlich die Kosten eines positiven Ermessensentscheides zu tragen hat. Hier fallen als sachliche Kriterien nicht nur die wirtschaftliche Situation der Arbeitgeberin, sondern auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Zufriedenheit des Arbeitgebers mit den Leistungen und dem Verhalten des Arbeitnehmers in Betracht; im Weiteren Tatsachen, welche im Vorfeld, bei der Durchführung oder im Anschluss an die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, eine Rolle spielen, zum Beispiel, dass der Arbeitgeber auf einschneidendere Möglichkeiten der Vertragsauflösung verzichtet hat, dem wegziehenden Arbeitnehmer anderweitige Leistungen nicht vorsorgerechtlicher Natur zukommen lässt oder Massnahmen der Nachfürsorge in die Wege leitet (z.B. Übernahme der Kosten für professionelle Arbeitsvermittlung, Beiträge an Weiterausbildung). Nur unter solchen Umständen kann der Reglementsbestimmung eine verfassungskonforme Bedeutung beigemessen werden, weil andernfalls der Entscheid der Arbeitgeberin, den

BGE 132 V 149 S. 156

Verzicht auf die Rentenkürzung anzuordnen oder nicht, nach willkürlichen Gesichtspunkten erfolgen könnte, was nicht anginge.

5.3 Während das kantonale Gericht die Auffassung vertrat, ab 1998 habe die Arbeitgeberin aus finanziellen Gründen grundsätzlich keine versicherungstechnischen Kosten für den Verzicht auf Rentenkürzungen bei vorzeitigen Rücktritten mehr übernehmen können, wendet der Beschwerdeführer ein, die Firma X. habe T., einem seiner Arbeitskollegen, am 23. September 1997 einen weitgehend gleich lautenden Brief betreffend vorzeitige Pensionierung zugestellt wie das an den Versicherten adressierte Schreiben vom 17. September 1999. T. sei kein Einzelfall, in welchem die Arbeitgeberin bei vorzeitiger Pensionierung auf eine Rentenkürzung verzichtet habe. Sinngemäss macht der Versicherte geltend, die Firma X. habe bei ihm in willkürlicher und rechtsungleicher

Anwendung von Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements die Anordnung des Verzichts auf die Rentenkürzung und somit die Übernahme der hiefür anfallenden versicherungstechnischen Kosten verweigert. Mit Eingabe vom 7. Oktober 2005 beantwortete die Firma X. die ihr im Instruktionsverfahren unterbreiteten Fragen dahingehend, gestützt auf Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements in der ab 1. Januar 1997 gültigen Fassung habe sie nur bis Ende 1997 bei vorzeitigen Rücktritten auf Wunsch der Arbeitgeberin die versicherungstechnischen Kosten für Frühpensionierungen übernommen. Dann habe die Geschäftsleitung beschlossen, zukünftig generell keine ungekürzten Altersrenten mehr zu finanzieren. Das schwierige wirtschaftliche Umfeld und die Geschäftslage der Firma X., welche seit 1997 in der Schweiz rote Zahlen schreibe, hätten die Arbeitgeberin dazu gezwungen, über die letzten Jahre viele - allein zwischen 1999 und 2002 mehr als 50% - ihrer Arbeitsplätze abzubauen. Die versicherungstechnischen Kosten für die letzten drei noch im Jahre 1997 beschlossenen vorzeitigen Pensionierungen (die entsprechenden Rücktritte erfolgten zum 31. Januar [zwei Arbeitnehmer]und 28. Februar 1998 [ein Arbeitnehmer]) seien am 28. Februar 1998 von der Firma X. geleistet worden. Abgesehen von diesen drei Fällen seien alle nachfolgenden, auf einen späteren Zeitpunkt im Jahre 1998 erfolgten zwanzig Frühpensionierungen sowie sämtliche weiteren vorzeitigen Rücktritte ohne Übernahme der versicherungstechnischen Kosten durch die Arbeitgeberin und folglich ohne Verzicht auf die reglementarischen

Rentenkürzungen abgewickelt worden. Dies bestätigte die Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 12. Oktober 2005 unter Verweis auf drei Kontoauszüge der VE X., welche die Zahlungseingänge von der Firma X. zur Finanzierung der versicherungstechnischen Kosten der von 1997 bis 1999 erfolgten vorzeitigen Pensionierungen verzeichnen und mit den Angaben der Arbeitgeberin übereinstimmen. Demgegenüber macht der Beschwerdeführer im zweiten Schriftenwechsel geltend, die Firma X. und die Beschwerdegegnerin hätten die Fragen des Instruktionsrichters nicht beantwortet. Aus den Pensionierungslisten der Jahre 1997 bis 1999 gehe nicht hervor, welche der Frühpensionierungen "auf Wunsch der Firma" erfolgt seien. Die fehlende Übernahme der versicherungstechnischen Kosten durch die Arbeitgeberin für die ab 1998 ausgewiesenen vorzeitigen Rücktritte sei nur so zu interpretieren, dass die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (wie der Beschwerdeführer selber) einfach vor die Wahl einer Kündigung oder einer vorzeitigen Pensionierung gestellt worden seien; habe der Betroffene die vorzeitige Pensionierung gewählt, sei dies als Rücktritt "auf Wunsch des Arbeitnehmers" qualifiziert worden.

5.3.1 Der Beschwerdeführer vermag aus der Tatsache, dass sein vorzeitiger Rücktritt "auf Wunsch der Firma" (Erw. 5.1 hievor) erfolgte, nichts zu seinen Gunsten abzuleiten. Entscheidend ist vielmehr, ob die Potestativbedingung (Erw. 5.2 hievor) in seinem Falle im Rahmen der massgebenden rechtlichen Schranken willkürfrei und in Gleichbehandlung mit den anderen Destinatären unerfüllt blieb. Nicht Gegenstand der Prüfung ist die Frage, ob Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements in der weiter zurückliegenden Vergangenheit vor 1998 stets in Beachtung der in Erwägung 5.2.5 dargestellten Grundsätze nach pflichtgemässem Ermessen, das heisst unter Berücksichtigung aller objektiv relevanten Umstände des Einzelfalles angewandt wurde (vgl. SZS 1993 S. 354 ff. mit Anmerkung von RIEMER, SZS 1993 S. 359, wonach im Bereich von Kann-Vorschriften auf einen Rechtsanspruch zu schliessen ist, "wenn im Einzelfall alle objektiv relevanten Umstände so liegen, dass aus dem pflichtgemässen Ausüben des Ermessens nur die Zusprechung der Leistung resultieren kann").

5.3.2 Der Beschwerdeführer legt weder dar noch sind den Akten Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass die Firma X. ab 1998

- abgesehen von den drei 1997 beschlossenen und im Januar und Februar 1998 vorzeitig erfolgten Rücktritten - weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Anordnung des Verzichts auf Rentenkürzung frühpensioniert hätte. Vielmehr ist den von Seiten der Beschwerdegegnerin und der Arbeitgeberin eingereichten Unterlagen zu entnehmen, dass letztere seit 1998 stets und einheitlich bei vorzeitigen Pensionierungen keine versicherungstechnischen Kosten für ungekürzte Rentenleistungen mehr übernommen hat. Die Firma X. führt dafür Gründe des wirtschaftlichen Umfeldes und der eigenen Geschäftslage an, also objektiv relevante Umstände, welche sie zu anhaltendem erheblichem Personalabbau mit Frühpensionierungen zwangen, so dass sie die Finanzierung ungekürzter Altersrenten bei vorzeitigen Rücktritten nicht mehr übernehmen konnte, was der Beschwerdeführer zu Recht nicht bestreitet. Im Rahmen des ihr gestützt auf die Potestativbedingung zustehenden Ermessens (Erw 5.2.3 f.), bei einer vorzeitigen Pensionierung nach Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements den Verzicht auf eine Rentenkürzung anzuordnen oder nicht, stützte sich die Arbeitgeberin somit auf die sachlichen Kriterien der nachhaltig veränderten wirtschaftlichen Situation sowie des eigenen verlustreichen Geschäftsganges und beachtete mit Blick auf die im Falle des Beschwerdeführers verweigerte Anordnung des Verzichts auf die Rentenkürzung die massgebenden Grundsätze (Erw. 5.2.5 f.), indem sie insbesondere alle Destinatäre bei vorzeitigen Rücktritten ab 1998 gleich behandelte.

5.4 Nach dem Gesagten ist die aus sachlichen Gründen ab 1998 einheitlich und rechtsgleich praktizierte Anwendung von Art. 14 Ziff. 9 Abs. 4 des Reglements, welche die Arbeitgeberin dazu führte, auch im Falle des Beschwerdeführers die versicherungstechnischen Kosten des vorzeitigen Rücktritts nicht zu übernehmen, im Rahmen der bei Überprüfung von Ermessensentscheiden geübten Zurückhaltung (SVR 2004 BVG Nr. 21 S. 68 Erw. 4.1 mit Hinweisen) nicht zu beanstanden. Das hat die Vorinstanz im Ergebnis richtig erkannt.