

Aktenzeichen: 3 AZR 315/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 18. März 2003
- 3 AZR 315/02 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 6. Dezember 2000
- 7 Ca 344/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 24. April 2002
- 4 Sa 261/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Begriff der betrieblichen Altersversorgung; Abgrenzung zur
Übergangsversorgung

Gesetz:

BetrAVG §§ 1, 1b, 30f

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 18. März 2003 - 3 AZR 316/02 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 315/02
4 Sa 261/01
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2003

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Schepers für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 24. April 2002 - 4 Sa 261/01 - teilweise aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 6. Dezember 2000 - 7 Ca 344/00 - teilweise abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 13.203,63 Euro nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Januar 2000 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die weitergehende Berufung und die weitergehende Revision werden zurückgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 18 vH und die Beklagte 82 vH zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zahlung eines sogenannten „Übergangszuschusses“.

Der 1939 geborene Kläger war seit dem 1. Dezember 1970 bei der S AG als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Zum 1. Januar 1988 wechselte er „im Wege der Versetzung“ zur Beklagten. In dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag vom 27. November 1987 heißt es ua.:

„Sehr geehrter Herr T,

wir freuen uns, Sie mit Wirkung vom 1.1.1988 im Wege der Versetzung von S als kaufmännischen Angestellten einstellen zu können. Als Eintrittsdatum gilt unter Anrechnung der S-Dienstzeit der 1.12.1970.

...

Aufgrund der in der Anlage beigefügten Richtlinien bieten wir Ihnen ein Ruhegehaltsabkommen an, wonach Sie mit dem 60. Lebensjahr endgültig eine Jahrespension von z. Zt. DM 20.544,- brutto erreichen, d. h. monatlich DM 1.712,- brutto. Aufgrund der angerechneten S-Dienstzeit, die auch für die Fristen zur Unverfallbarkeit gilt, sagen wir Ihnen für Ihr Ruhegehalt den vollen Tabellenbetrag zu.

Auf diesen Betrag werden wir die unverfallbaren Pensionsleistungen, die Ihnen schriftlich von der S AG ZP bestätigt werden, anrechnen.“



Das dem Arbeitsvertrag beigelegte Ruhegehaltsabkommen, Ausgabe August 1983, bestimmt ua.:

„§ 1 Leistungen aufgrund eines Ruhegehaltsabkommens

- 1.1 Die G GMBH gibt aufgrund des Ruhegehaltsabkommens dem Ruhegehaltsberechtigten einen Anspruch auf Ruhegehalt und auf Erziehungsbeihilfe für seine Kinder (§ 3),

...

Als Ruhegehaltsberechtigter ist der Mitarbeiter zu verstehen, mit dem ein Ruhegehaltsabkommen abgeschlossen wurde.

Das Ruhegehaltsabkommen wird als Ergänzung zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und zu einer angemessenen Eigenvorsorge abgeschlossen.

§ 2 Voraussetzungen

Voraussetzung für diese Leistungen ist, daß der Ruhegehaltsberechtigte bei seinem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft

- a) wenigstens das 60. Lebensjahr vollendet hat oder dauernd mehr als 50 Prozent berufsunfähig ist und
- b) der Gesellschaft mindestens 10 ruhegehaltsfähige Dienstjahre angehört.

...

§ 6 Übergangszuschuß

- 6.1 Während der ersten 3 Monate nach seiner Pensionierung erhält der Ruhegehaltsberechtigte neben seinem Ruhegehalt einen Übergangszuschuß, der sich aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem letzten Bruttogehalt einschließlich der Sozialzulage und seinem Ruhegehalt nach § 2 errechnet.

...

- 6.3 Übergangszuschüsse werden nicht mehr gewährt für Mitarbeiter, die nach dem 31.12.1983 eintreten.



...

§ 8 Herabsetzung und Einstellung der Leistungen

...

8.3 Auf die Leistungen aufgrund des Ruhegehaltsabkommens werden Leistungen der G GMBH, die nach ihrer Zielsetzung ebenfalls der sozialen Sicherung des Ruhegehaltsberechtigten oder seiner Angehörigen dienen, angerechnet.

...

§ 14 Unverfallbarkeit

Für die Unverfallbarkeit von Ansprüchen aus dem Ruhegehaltsabkommen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit sie unabdingbar sind.“

Die zum Ruhegehaltsabkommen gehörige Tabelle beginnt in der ab 1. Januar 1988 gültigen Fassung mit einem monatlichen Brutto-Ruhegehalt von 863,00 DM (nach vollendetem 40. Lebensjahr) und endet bei vollendeten 60 Lebensjahren mit brutto 1.712,00 DM monatlich.

Gleichzeitig mit dem Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien die „Beschäftigungsbestimmungen für Mitarbeiter des Übertariflichen Kreises“ (ÜK-Bestimmungen). Soweit vorliegend von Interesse lauten diese:

„7. Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Unsere ÜT-Mitarbeiter nehmen an den sozialen Einrichtungen der Firma teil, insbesondere an der firmeneigenen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Pensionsordnung, soweit nicht anderweitige Vereinbarungen getroffen sind.

8. Übergangsbezüge

Scheidet ein ÜT-Mitarbeiter wegen Erreichung der Altersgrenze aus den Diensten unserer Firma oder scheidet er im Einvernehmen mit der Firma nach Erreichung des 60. Lebensjahres aus, um anschließend in den Ruhestand zu treten, oder scheidet er wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit aus und war mindestens 10 Jahre in unserer Firma tätig, erhält er für die Dauer von 3 Monaten Übergangsbezüge, d.h. 3 Monate Gehaltsfortzahlung.

Gesetzliche Renten werden bei den Übergangsbezügen nicht angerechnet.“



Zum 31. März 1997 schied der Kläger im Alter von 57 Jahren auf Grund einer betriebsbedingten Kündigung bei der Beklagten aus. Er hatte zuletzt ein monatliches Bruttogehalt iHv. 11.110,00 DM bezogen. Nach Vollendung seines 60. Lebensjahres erhält der Kläger von der Beklagten seit Oktober 1999 ein betriebliches Ruhegehalt iHv. monatlich 601,00 DM, sowie eine weitere Betriebsrente von der S AG.

Der Kläger hat für die ersten drei Monate nach Vollendung seines 60. Lebensjahres einen Übergangszuschuß gem. § 6 Ruhegehaltsabkommen beansprucht. Dieser sei Bestandteil der Ruhegeldleistungen und damit unverfallbar gewordene betriebliche Altersversorgung. Auch sei das Ruhegehaltsabkommen nicht durch die ÜK-Bestimmungen abgelöst worden. Unter Berücksichtigung der drei ihm von der Beklagten gezahlten Ruhegehälter iHv. jeweils 601,00 DM hat er zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 31.497,00 DM nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Einen Übergangszuschuß nach dem Ruhegehaltsabkommen könne der Kläger schon deswegen nicht beanspruchen, weil er nach dem 31. Dezember 1983 bei ihr eingetreten sei. Zudem habe er nicht bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres in ihren Diensten gestanden. Der Übergangszuschuß sei nicht Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung, sondern eine situationsbedingte, kurzfristige Zuwendung. Jedenfalls müsse sich der Kläger sein Gesamtruhegehalt unter Einbeziehung der Altersrente der S AG anrechnen und eine zeiträtierliche Kürzung gefallen lassen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist teilweise begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung eines Übergangszuschusses in Höhe von 13.203,63 Euro gem. § 6 Ruhegehaltsabkommen, weil es sich um einen Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen handelt, der unverfallbar geworden ist. Wegen seines Ausscheidens vor Erreichen der Altersgrenze hat der Kläger aber eine zeiträtierliche Kürzung des Übergangszuschus-



ses hinzunehmen, ebenso muß er sich betriebliche Versorgungsbezüge abziehen lassen.

I. Der Kläger hat einen Anspruch auf Übergangszuschuß gem. § 6.1 Ruhegehaltsabkommen.

1. Der Kläger ist Ruhegehaltsberechtigter iSv. § 6.1 iVm. § 1 Satz 2 Ruhegehaltsabkommen.

a) Der Kläger ist Ruhegehaltsberechtigter, weil mit ihm im Arbeitsvertrag vom 27. November 1987 ein einzelvertragliches Ruhegehaltsabkommen abgeschlossen wurde (§ 1 Satz 2 Ruhegehaltsabkommen). Unter ausdrücklicher Anrechnung der S-Dienstzeit wurde ihm dabei für das 60. Lebensjahr ein monatliches Ruhegehalt iHv. 1.712,00 DM brutto, dh. der volle Tabellenbetrag, zugesagt.

b) Als Ruhegehaltsberechtigter nach dem Ruhegehaltsabkommen ist der Kläger mit Vollendung des 60. Lebensjahres im September 1999 in den Ruhestand getreten („nach seiner Pensionierung“, § 6.1 Ruhegehaltsabkommen) und er gehörte auf Grund der angerechneten S-Dienstzeit, die arbeitsvertraglich ausdrücklich auch auf die Fristen zur Unverfallbarkeit bezogen wurde, der Beklagten bei einem Eintrittsdatum 1. Dezember 1970 länger als 10 ruhegehaltsfähige Dienstjahre an (§ 2 Satz 1 Buchst. b Ruhegehaltsabkommen). Die Beklagte kann auch nicht darauf verweisen, der Kläger sei erst zum 1. Januar 1988, also nach dem 31. Dezember 1983 zu ihr gewechselt, weswegen ihm gem. § 6.3 Ruhegehaltsabkommen ein Übergangszuschuß nicht mehr zu gewähren sei. Dem steht die klare arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien vom 27. November 1987 entgegen, derzufolge der Kläger „im Wege der Versetzung von S“ eingestellt, die S-Dienstzeit angerechnet und ausdrücklich bestimmt wurde, daß als „Eintrittsdatum“ der 1. Dezember 1970 gelten solle. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung, durch den Arbeitsvertrag sei der Kläger bezüglich des Ruhegehaltsabkommens und des Übergangszuschusses so gestellt worden, als sei er vor dem 31. Dezember 1983 eingetreten, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

2. Die Ruhegehaltsberechtigung des Klägers auf Grund des einzelvertraglichen Ruhegehaltsabkommens wird nicht durch die zwischen den Parteien zeitgleich mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages getroffene Vereinbarung verdrängt, daß auf das Arbeitsverhältnis auch die ÜK-Bestimmungen anzuwenden sind. Ziff. 7 der ÜK-



Bestimmungen verweist hinsichtlich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf das Ruhegehaltsabkommen („Pensionsordnung“). Damit ist der Kläger als Mitarbeiter, für den die Geltung der ÜK-Bestimmungen vereinbart ist, auch weiterhin nach dem Ruhegehaltsabkommen anspruchsberechtigt. Etwas anderes würde nur gelten, soweit „anderweitige Vereinbarungen getroffen sind“. Dafür ist nichts ersichtlich. Insbesondere stellt Ziff. 8 der ÜK-Bestimmungen keine solche „anderweitige Vereinbarung“ dar. Die gegenteilige Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts verkennt, daß Ziff. 8 der ÜK-Bestimmungen keine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung darstellt. Die ÜK-Bestimmungen als vertragliche Einheitsregelung bei der Beklagten sehen vielmehr ein Ausscheiden „im Einvernehmen mit der Firma“ (nach Erreichung des 60. Lebensjahres) vor, so daß die „Übergangsbezüge“ der ÜK-Bestimmungen von einer Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses abhängig sind. Solche Zusagen begründen keine Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung (*BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120, 124*). Ersichtlich soll durch Ziff. 8 der ÜK-Bestimmungen für Mitarbeiter des „Übertariflichen Kreises“, die nach dem 31. Dezember 1983 eingestellt wurden und die wegen § 6.3 Ruhegehaltsabkommen keinen Anspruch auf „Übergangszuschuß“ mehr haben, mit den „Übergangsbezügen“ eine ähnliche Ausstattung erreicht, aber eben kein Teilanspruch auf betriebliche Altersversorgung begründet werden.

3. Der Übergangszuschuß gem. § 6 Ruhegehaltsabkommen ist Teil der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann daher die Beklagte dem Anspruch des Klägers auf Übergangszuschuß nicht grundsätzlich entgegenhalten, daß er nicht bis zum Versorgungsfall „Vollendung des 60. Lebensjahres“ in ihren Diensten geblieben ist. Bei seinem vorzeitigen Ausscheiden mit Lebensalter 57 hatte der Kläger vielmehr auch bezüglich des Übergangszuschusses - und nicht nur bezüglich des Ruhegehaltes selbst - eine unverfallbare Teilanwartschaft erworben (§ 1 BetrAVG aF).

a) Betriebliche Altersversorgung gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung, ein den Versorgungsanspruch auslösendes biologisches Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod und die Zusage an einen Arbeitnehmer aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist allein der Versorgungszweck der Zusage, auf die Art der versprochenen Leistung kommt es nicht an. Außer Zusagen auf rentenförmige Leistungen können auch einmalige Kapitalzuwendungen und selbst Gutschriften von Gewinnbeteiligungen die Merkmale der be-



trieblichen Altersversorgung erfüllen. Es genügt, daß der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt. Durch diese Zwecksetzung unterscheidet sich betriebliche Altersversorgung von sonstigen Zuwendungen, etwa Leistungen zur Vermögensbildung oder zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit (*st. Rspr. des Senats, vgl. 30. Oktober 1980 - 3 AZR 805/79 - BAGE 34, 242; 24. Juni 1986 - 3 AZR 645/84 - BAGE 52, 226; 30. September 1986 - 3 AZR 22/85 - BAGE 53, 131; 8. Mai 1990 - 3 AZR 121/89 - AP BetrAVG § 7 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 35; 26. Juni 1990 - 3 AZR 641/88 - BAGE 65, 215; 10. März 1992 - 3 AZR 153/91 - AP BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 17 = EzA BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 3; 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat aus der Nichterwähnung des Übergangszuschusses in § 1 Ruhegehaltsabkommen gefolgert, daß der Zuschuß kein Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung sei, da nur die dort aufgeführten Ansprüche (Ruhegehalt, Erziehungsbeihilfe, Witwen- und Waisengeld) Leistungen des Ruhegehaltsabkommens darstellten. Der Übergangszuschuß sei auch seinem Charakter nach keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung, sondern eine gratifikationsgleiche Leistung mit Entgeltcharakter zur Erleichterung und Überbrückung des Übergangs vom aktiven Erwerbsleben in den Ruhestand.

c) Diese Auslegung der vertraglichen Einheitsregelung „Ruhegehaltsabkommen“ bei der Beklagten hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Aus der fehlenden Erwähnung des Übergangszuschusses in der Eingangsbestimmung des § 1 Ruhegehaltsabkommen kann systematisch nicht gefolgert werden, der Übergangszuschuß sei keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Denn alle anderen Bedingungen des Ruhegehaltsabkommens über Fälligkeit, Herabsetzung, Einstellung oder Erlöschen, Unabtretbarkeit und - insbesondere, § 14 Ruhegehaltsabkommen - die Unverfallbarkeit von „Ansprüchen aus dem Ruhegehaltsabkommen“ gelten ohne Beschränkung auf die in § 1 aufgeführten Leistungen und somit auch für den Übergangszuschuß. Der den Übergangszuschuß regelnde § 6 Ruhegehaltsabkommen ist zudem systematisch unmittelbar nach den klassischen Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge Ruhegehalt, Witwen- und Waisengeld (§§ 3 - 5 Ruhegehaltsabkommen) und vor den allgemeinen Bestimmungen über die Leistungsgewährung aufgeführt. Entscheidend ist jedoch, daß der auf drei Monate beschränkte Übergangszuschuß nach Wortlaut und Zweck der Zusage der Beklagten der Versorgung im Alter oder bei Tod des Arbeitnehmers dient, da er erst nach der Pensionierung (§ 6.1 Ruhegehaltsabkommen)



oder nach dem Tod (§ 6.2 Ruhegehaltsabkommen) gezahlt wird und zwar zusätzlich zu den und unter Anrechnung der Ruhegehalts- oder Hinterbliebenenbezüge. Weder dient der Übergangszuschuß der Überbrückung einer Arbeitslosigkeit noch der Erleichterung eines Wechsels des Arbeitsplatzes, da er den Eintritt in den Ruhestand voraussetzt. Ungeachtet der mißverständlichen Bezeichnung der Leistung als „Übergangszuschuß“ besteht der Zweck der Zusage ausschließlich in der Versorgung des Leistungsempfängers bei Eintritt in den Ruhestand. Damit wird die Zahlung des „Übergangszuschusses“ durch ein biologisches Ereignis wie das Erreichen der Altersgrenze oder den Tod ausgelöst (*BAG 10. August 1993 - 3 AZR 69/93 - BAGE 74, 55, 59 f.*). Der anders zu beurteilende Fall, daß die Zusage die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand überbrücken helfen soll (*BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - BAGE 90, 120, 124*), liegt nicht vor.

II. Der Anspruch des Klägers auf Übergangszuschuß gem. § 6 Ruhegehaltsabkommen ist unverfallbar geworden, weil sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten nach Vollendung seines 35. Lebensjahres geendet hat, er am 31. März 1997 eine berücksichtigungsfähige Betriebszugehörigkeit von mehr als 26 Jahren aufwies und die Versorgungszusage auf Übergangszuschuß in diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hatte (§ 30f BetrAVG iVm. § 1 Abs. 1 BetrAVG aF). Er ist der Höhe nach wie folgt zu berechnen: Gem. § 6.1 Ruhegehaltsabkommen ist von dem letzten Bruttogehalt des Klägers in Höhe von 11.110,00 DM das „Ruhegehalt nach § 2“ Ruhegehaltsabkommen abzuziehen. Gem. § 2 Satz 1 Buchst. a Ruhegehaltsabkommen und der bei Lebensalter 60 endenden Ruhegehalts-Tabelle der Beklagten beträgt das Ruhegehalt bei Lebensalter 60 1.712,00 DM, was dem Kläger im Arbeitsvertrag auch ausdrücklich als „voller Tabellenbetrag“ bestätigt worden ist. Damit ergibt sich nach dem Ruhegehaltsabkommen der Beklagten für den Übergangszuschuß des Klägers ein Ausgangsbetrag von 9.398,00 DM. Dieser Betrag ist gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 2. Halbs. BetrAVG auf die im Ruhegehaltsabkommen vorgesehene feste Altersgrenze 60 rätierlich zu kürzen, wobei von 316 tatsächlich erreichten Monaten der Betriebszugehörigkeit im Verhältnis zu 345 bis zum Lebensalter 60 erreichbaren Monaten der Betriebszugehörigkeit auszugehen ist. Dies führt zu einem Übergangszuschuß in Höhe von $(9.398,00 \text{ DM} \times 316/345 =) 8.608,02 \text{ DM}$. Für drei Monate beläuft sich der Übergangszuschuß also auf insgesamt 25.824,06 DM oder 13.203,63 Euro.

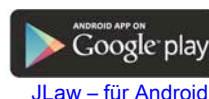
Der Vorsitzende Richter

Bepler

Breinlinger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Dr. Reinecke ist durch Urlaub
an der Unterschriftsleistung
gehindert.
Bepler

Schmidt

Schepers



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)