

Aktenzeichen: 3 AZR 69/93  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. August 1993  
- 3 AZR 69/93 -

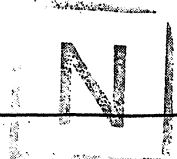
I. Arbeitsgericht  
Oberhausen

Urteil vom 13. Februar 1992  
- 1 Ca 2131/91 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 04. August 1992  
- 3 Sa 369/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja  
Für die Fachpresse : Ja  
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Anrechnung von ZVK-Leistungen auf Betriebsrente

Gesetz:

BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen, § 1 Abs. 1 Satz 1; Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe vom 28. Dezember 1979 § 16

Leitsätze:

1. Verspricht der Arbeitgeber ausscheidenden Mitarbeitern für die Fälle des Erreichens der Altersgrenze oder vorzeitig eintretender Invalidität bzw. bei vorzeitigem Tod den Hinterbliebenen ein einmaliges "Übergangsgeld", so liegt darin eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Die Bezeichnung als "Übergangsgeld" ist unerheblich. Entscheidend ist der Zweck der Leistung.

2. Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in einem Vertrag eine Versorgungsleistung versprochen, ohne sich die Anrechnung anderweitiger Leistungen (hier: Leistungen der ZVK-Bau) vorzubehalten, kann er später nicht einseitig das Versorgungsversprechen ändern und die von Dritten geleisteten Zahlungen anrechnen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 69/93  
-----

3 Sa 369/92 Düsseldorf

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
10. August 1993

Backes,  
Reg.-Sekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. August 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. August 1992 - 3 Sa 369/92 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 13. Februar 1992 - 1 Ca 2131/91 - teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 11.914,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 27. September 1991 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die weitergehende Revision der Beklagten und die weitergehende Berufung des Klägers werden zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat 3/10, die Beklagte 7/10 der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

#### T a t b e s t a n d :

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen die Kürzung seines bei Übertritt in den Ruhestand fälligen betrieblichen Übergangsgeldes.

Der am 10. Januar 1927 geborene Kläger war seit 1959 bei der Beklagten, einem zur RAAB KARCHER AG-Gruppe gehörenden Unternehmen, als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Mit Schreiben vom 20. Dezember 1978 sagte die Arbeitgeberin ihm ein betriebliches Übergangsgeld bei Erreichen der Altersgrenze nach Maßgabe einer Übergangsgeldordnung zu. In dem Schreiben heißt es:

"... wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß wir in Abstimmung mit unserer Gesellschafterin, der RAAB KARCHER GmbH, Duisburg, und mit un-



serem Betriebsrat beschlossen haben, mit Wirkung vom 1.1.1979 ausscheidenden Mitarbeitern bei Erreichen der Altersgrenze oder vorzeitig eintretender Invalidität bzw. bei vorzeitigem Tod den Hinterbliebenen ein einmaliges Übergangsgeld in Höhe von DM 200,- je anrechnungsfähiges Dienstjahr zu zahlen; als anrechnungsfähig gelten Dienstjahre, die der Mitarbeiter nach dem 31.12.1968 und nach Vollendung des 25. Lebensjahres bei deutschen RAAB KARCHER-Gesellschaften ununterbrochen verbracht hat.

Auf die vorgesehenen Leistungen, die im einzelnen in der beigefügten Übergangsgeldordnung festgelegt sind, räumen wir Ihnen hiermit einen Rechtsanspruch ein."

In den folgenden Jahren wurde das Übergangsgeld durch "Mitteilungen zur Übergangsgeldordnung" mehrfach erhöht. Ab 1. Januar 1985 betrug es 750,-- DM je anrechnungsfähiges Dienstjahr.

Am 1. März 1989 trat eine neue Übergangsgeldordnung der RAAB KARCHER-Gruppe in Kraft. Dem § 5, der die Höhe des Übergangsgeldes regelt, wurde ein Absatz 4 mit folgendem Inhalt angefügt:

"Versorgungsleistungen aufgrund von Tarifverträgen, die eine Anrechnung zulassen, werden mit dem beim Unternehmen verdienten Teil in voller Höhe auf das Übergangsgeld angerechnet. Dies gilt nicht für die Entgeltfortzahlung an Hinterbliebene."

Im Dezember 1990 teilte die Beklagte dem Kläger schriftlich mit, das Übergangsgeld von bisher 750,-- DM werde auf 900,-- DM je anrechnungsfähiges Dienstjahr erhöht. Weiter heißt es in dem Schreiben:

"In diesem Zusammenhang weisen wir nochmals darauf hin, daß diese Leistungen auf die Leistungen der ZVK Wiesbaden angerechnet werden.



Einen Neudruck des § 5 der Übergangsgeldordnung  
erhalten Sie in Kürze."

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete am 31. Mai 1991.  
Seit 1. Juni 1991 bezieht der Kläger Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Außerdem erhält er tarifliche Leistungen als Beihilfe zum Altersruhegeld nach dem Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe (ZVK-TV). Die Beklagte wird vom fachlichen Geltungsbereich des allgemeinverbindlich erklärten ZVK-TV erfaßt. § 16 ZVK-TV vom 28. Dezember 1979 enthält folgende Regelung:

"Die Leistungen der Kasse können auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden."

Mit Schreiben vom 21. August 1991 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sein Übergangsgeld bei 33 anrechnungsfähigen Dienstjahren 29.700,-- DM betrage (33 x 900,-- DM). Auf dieses Übergangsgeld seien Leistungen der Zusatzversorgungskasse für das Baugewerbe in Höhe von 16.864,-- DM anzurechnen. Den Differenzbetrag von 12.836,-- DM zahlte die Beklagte an den Kläger aus.

Der Kläger ist mit der Kürzung nicht einverstanden. Er hat die Auffassung vertreten, § 16 ZVK-TV gebe nur eine Anrechnungsmöglichkeit, schreibe die Anrechnung aber nicht vor. Die Beklagte habe jahrzehntelang auf eine Anrechnung von ZVK-Leistungen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verzichtet. Er - der Kläger - habe darauf vertraut, daß er das betriebliche Übergangsgeld zusätzlich zu den tariflichen Versorgungsleistungen



erhalte. Im übrigen habe die erst am 1. März 1989 in Kraft getretene Anrechnungsbestimmung seine Anwartschaft nicht schmälern können.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 16.864,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen seit 27. September 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 16 ZVK-TV rechtfertige die Kürzung. Eine Anrechnung der ZVK-Rente auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung könne noch erklärt werden, wenn die einzelnen Leistungen fällig seien. Jedenfalls habe sie die Anrechnungsbestimmung mit Wirkung gegen den Kläger am 1. März 1989 in ihre Übergangsgeldordnung aufnehmen können. Der Kläger habe mit einer Anrechnung der tariflichen Versorgungsleistung rechnen müssen. Es gelte die jeweils maßgebende Fassung der Übergangsgeldordnung. Die Änderung der Übergangsgeldordnung greife nicht unzulässig in erdiente Besitzstände ein.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Berufungsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nur teilweise begründet. Die Beklagte hat an den Kläger weitere 11.914,-- DM Übergangsgeld zu



zahlen.

I. Die Beklagte hat dem Kläger Übergangsgeld als Leistung der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Das hat das Landesarbeitsgericht richtig entschieden.

1. Welche Leistungen des Arbeitgebers solche der betrieblichen Altersversorgung sind, ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Hiernach sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die wegen eines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden. Zum Begriff der betrieblichen Altersversorgung gehören mithin das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung, ein den Versorgungsanspruch auslösendes biologisches Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod, sowie die Zusage an einen Arbeitnehmer aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses. Das ist ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 65, 215 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung; BAG Urteil vom 8. Mai 1990 - 3 AZR 121/89 - AP Nr. 58 zu § 7 BetrAVG; zuletzt Urteil des Senats vom 10. März 1992 - 3 AZR 153/91 - AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, zu 2 b der Gründe).

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 betrieblichen Altersversorgung erfüllen (BAGE 34, 242, 245 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG, zu I 1 der Gründe; BAGE 53, 131, 134 f. = AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG, zu I 1 der Gründe). Ob eine betriebliche Altersversorgung zugesagt ist, ent-



scheidet sich allein danach, welcher Zweck mit der Zusage verfolgt wird: Soll der Arbeitnehmer im Alter oder bei Invalidität, also nach seinem Ausscheiden aus dem Berufs- oder aus dem Erwerbsleben, oder sollen seine Hinterbliebenen zusätzlich durch Leistungen des Arbeitgebers versorgt werden, handelt es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des BetrAVG (vgl. BAGE 34, 242, 245 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG, zu I 1 der Gründe; BAGE 65, 215, 219 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, zu I 1 der Gründe). Es genügt, daß der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt (BAGE 53, 131, 136 f. = AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG, zu I 2 c der Gründe). Durch diese Zwecksetzung unterscheidet sich die betriebliche Altersversorgung von sonstigen Zuwendungen, etwa Leistungen zur Vermögensbildung oder zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit (vgl. BAGE 52, 226 = AP Nr. 33 zu § 7 BetrAVG; BAG Urteil vom 10. März 1992 - 3 AZR 153/91 - AP Nr. 17 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, zu 2 b der Gründe).

2. Danach ist das dem Kläger mit Schreiben der Beklagten vom 20. Dezember 1978 zugesagte "Übergangsgeld" eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung.

Nach Wortlaut und Zweck der Zusage der Beklagten in Verbindung mit der Übergangsgeldordnung vom 1. Januar 1979 diene das einmalige Übergangsgeld der Versorgung im Alter, bei Invalidität und Tod des Arbeitnehmers. Andere Zwecke sind nicht erkennbar. Insbesondere diene das Übergangsgeld nicht der Überbrückung einer Arbeitslosigkeit oder der Erleichterung eines Wechsels des Arbeitsplatzes.



Mißverständlich ist nur die Bezeichnung der Leistung als "Übergangsgeld". Entscheidend ist aber der von den Parteien beabsichtigte Zweck der Leistung, nicht ihre Bezeichnung. Unter "Übergangsgeld" wird zwar meist eine Leistung des bisherigen Arbeitgebers verstanden, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis erleichtern soll. Die Zahlung eines solchen Übergangsgeldes wird nicht durch ein biologisches Ereignis wie das Erreichen der Altersgrenze oder die Invalidität ausgelöst, sondern durch den Verlust des Arbeitsplatzes. Demgemäß ist auch das Übergangsgeld im öffentlichen Dienst nach §§ 62 ff. BAT keine Versorgungsleistung, sondern eine Leistung, die in erster Linie dem Angestellten, der aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet, als Überbrückungshilfe dienen und die Umstellung erleichtern soll (vgl. Urteil des Senats vom 5. Februar 1981 - 3 AZR 748/79 - AP Nr. 188 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II 1 der Gründe). Auch die Übergangsgelder, die Arbeitgeber nach der Leistungsordnung des Essener Verbandes älteren Arbeitnehmern bei Verlust des Arbeitsplatzes zahlen, sind keine Leistungen betrieblicher Altersversorgung (Urteil des Senats vom 26. April 1988 - 3 AZR 411/86 - AP Nr. 45 zu § 7 BetrAVG).

Hiervon unterscheidet sich aber das im Streitfall gezahlte "Übergangsgeld". Es soll ungeachtet seiner Bezeichnung ausschließlich der Versorgung des Leistungsempfängers im Alter dienen.

II. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die ZVK-Leistungen auf das vereinbarte Übergangsgeld nicht angerechn-



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



net werden dürfen.

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten ergibt sich das Recht, Leistungen der Zusatzversorgungskasse auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung anzurechnen, nicht unmittelbar aus den allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen über die Zusatzversorgung im Baugewerbe. Nach § 16 ZVK-TV vom 28. Dezember 1979 "können" die Leistungen der Kasse auf Leistungen aus betrieblichen Altersversorgungen angerechnet werden. Dieselbe Regelung enthielt bereits § 7 ZVK-TV vom 12. November 1960 i.d.F. vom 30. Oktober 1975. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Anrechnung der Leistungen der ZVK auf betriebliche Versorgungsansprüche nicht vorgeschrieben, sondern mit einer "Kann-Bestimmung" nur die Möglichkeit der Anrechnung eröffnet (BAGE 43, 188 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen; BAG Urteil vom 11. Februar 1992 - 3 AZR 113/91 - AP Nr. 33 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu I 3 der Gründe). Ob die Leistungen der Kasse angerechnet werden können, richtet sich nach den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag.

2. Die Beklagte hat dem Kläger ein anrechnungsfreies Übergangsgeld versprochen.

a) In der Zusage vom 20. Dezember 1978 wird auf die Übergangsgeldordnung vom 1. Januar 1979 verwiesen. In dieser Übergangsgeldordnung gibt es keine Anrechnungsbestimmung. Sie enthält auch nicht den Vorbehalt, daß sich das betriebliche Übergangsgeld nach der jeweiligen Fassung der Übergangsgeldordnung richtet. Für die Annahme, daß die Versorgung - wie die Beklagte meint - unter dem



stillschweigenden Vorbehalt der einseitigen Änderung der Übergangsgeldordnung zugesagt wurde, besteht kein Anhaltspunkt.

Zur Begründung ihrer Auffassung kann sich die Beklagte nicht auf die Entscheidung des Senats vom 10. August 1982 (~ 3 AZR 90/81 - AP Nr. 7 zu § 5 BetrAVG) berufen. Dort hatte der Senat bei einer Verweisung einer Versorgungszusage auf die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes angenommen, daß damit im Zweifel die jeweils maßgebliche Fassung dieser Leistungsordnung gelten solle. Der Arbeitgeber, der die Regelung der Altersversorgung seiner Arbeitnehmer einem solchen Verband überlasse, mache deutlich, daß für ihn die Einheitlichkeit der Versorgungsleistungen vorrangig sei, so daß die Ruhegeldzusage unter dem Vorbehalt der Angleichung an die jeweils maßgeblichen Verbandsrichtlinien stehe.

Diese Grundsätze sind im Streitfall nicht anzuwenden. Die vorliegende Übergangsgeldordnung gilt nicht für die Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges mit konkurrierenden Unternehmen, sondern für die Arbeitnehmer der Unternehmen einer Unternehmensgruppe. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß die Beklagte die Aufstellung der Leistungsordnung für das Übergangsgeld nicht einem Dritten übertragen, sondern ausweislich der Präambel der Übergangsgeldordnung selbst beschlossen hat.

b) Die Anwartschaft des Klägers auf anrechnungsfreies Übergangsgeld wurde durch die Übergangsgeldordnung vom 1. März 1989 nicht wirksam geändert. Die Anrechnungsbestimmung in § 5 Abs. 4 der Übergangsgeldordnung 1989 betrifft nicht die Anwartschaft des



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



Klägers. Die Beklagte konnte den vertraglich begründeten Anspruch des Klägers auf anrechnungsfreies Übergangsgeld nicht einseitig einschränken. Daran ändert auch die Genehmigung der neuen Übergangsgeldordnung durch die Arbeitsgemeinschaft der RAAB-KARCHER-Betriebsräte nichts. Auch durch eine Betriebsvereinbarung hätte eine auf einer Gesamtzusage oder auf einer vertraglichen Einheitsregelung beruhende vertragliche Versorgungsregelung nur unter besonderen Voraussetzungen (kollektiver Günstigkeitsvergleich) eingeschränkt werden können (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 16. September 1986 - BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972).

III. Andererseits kann der Kläger nur ein Übergangsgeld in Höhe von 750,-- DM je anrechnungsfähigem Dienstjahr verlangen. Über die weitere Erhöhung des Übergangsgeldes liegt keine Vereinbarung der Parteien vor. Die Erhöhung auf 900,-- DM je anrechnungsfähigem Dienstjahr hatte die Beklagte von einer Vereinbarung über die Anrechnung der ZVK-Leistungen auf das Übergangsgeld abhängig gemacht.

1. Ursprünglich hatte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 20. Dezember 1978 ein Übergangsgeld in Höhe von 200,-- DM je anrechnungsfähiges Dienstjahr bei Erreichen des Ruhestandes zugesagt. In der Folgezeit hat die Beklagte das Übergangsgeld durch Änderung der Übergangsgeldordnung mehrfach erhöht. Die Erhöhungsangebote der Beklagten hat der Kläger jeweils als lediglich vorteilhafte Geschäfte angenommen, ohne daß es einer Annahmeerklärung bedurfte (§ 151 Satz 1 BGB).



Anders verhielt es sich mit dem Angebot der Beklagten, das Übergangsgeld ab 1. Januar 1991 von 750,-- DM auf 900,-- DM je Dienstjahr zu erhöhen. In dem Angebotsschreiben der Beklagten wird ausdrücklich auf die Anrechnung der ZVK-Leistungen auf das Übergangsgeld hingewiesen sowie auf die Übergangsgeldordnung vom 1. März 1989, die weitere Verschlechterungen enthielt (z.B. eine ausdrückliche Jeweiligkeitsklausel). Die Beklagte wollte die Erhöhung ersichtlich nur bei Einverständnis mit der neuen Übergangsgeldordnung anbieten. Dieses Angebot hat der Kläger jedoch, wie die Klage zeigt, nicht angenommen. Es blieb somit bei der bisherigen Vereinbarung: 750,-- DM pro Dienstjahr ohne Anrechnung der ZVK-Leistungen.

2. Damit hat der Kläger bei 33 anrechnungsfähigen Dienstjahren Anspruch auf 24.750,-- DM (33 x 750,-- DM). Hiervon sind die von der Beklagten gezahlten 12.836,-- DM abzuziehen. Der Kläger kann von der Beklagten noch 11.914,-- DM verlangen.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Dr. Schmidt

Frehse

11



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)

