

# Entscheidungen

---



Siehe auch: [Pressemitteilung Nr. 81/08 vom 28.10.2008](#)

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 28.10.2008, 3 AZR 317/07

Abgrenzung Betriebsrenten/Übergangsgelder - Einordnung einer Leistung als betriebliche Altersversorgung  
Leitsätze

Wird das "Pensionsalter" von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 60. Lebensjahres herabgesetzt und werden zum Ausgleich für die frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses "Übergangsbezüge" ab Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt, so handelt es sich bei dieser Leistung um eine zeitlich befristete betriebliche Altersversorgung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Vertragspartner die Altersgrenze von 60 Jahren bei einer typisierenden Betrachtung für sachgerecht halten durften.

Tenor

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. März 2007 - 3 Sa 1673/06 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass die Sachentscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Klarstellung wie folgt gefasst wird:

Es wird festgestellt, dass dem Kläger eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf die Zahlung von „Übergangsbezügen“ gem. § 1 Nr. 1 der Richtlinie für die Gewährung von Übergangsbezügen in der Fassung vom 5. Oktober 1999 ab dem 1. Juli 2009 bis einschließlich 30. Juni 2014 zusteht.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Kläger die vereinbarten „Übergangsbezüge“ zu zahlen.
- 2 Der am 8. April 1949 geborene Kläger war vom 1. September 1976 bis einschließlich 30. September 2004 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen, der T Aktiengesellschaft (T AG) und der C (C) beschäftigt. In § 10 Nr. 5 Satz 2 Buchst. a des Dienstvertrages vom 12. Dezember/15. Dezember 1991 hatte die T AG mit dem Kläger vereinbart, dass sein Arbeitsverhältnis „mit dem Ablauf des Kalenderhalbjahres, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet,“ ohne Kündigung ende. Die C, auf die das Arbeitsverhältnis überging, vereinbarte generell mit ihren Beschäftigten die Vollendung des 65. Lebensjahres als Altersgrenze. Im Jahre 1998 verschmolzen die C und die P (P) zur Beklagten. Dabei wurde eine Harmonisierung der Arbeitsbedingungen beider Gesellschaften und eine Umstrukturierung der betrieblichen Altersversorgung angestrebt. Mit Schreiben vom 22. Dezember 1999 bot die Beklagte dem Kläger einen Änderungsvertrag an. Dieses Schreiben enthielt folgende Hinweise:

„im Zusammenhang mit dem Zusammenschluss von C und P in Deutschland haben wir bereits verschiedentlich angekündigt, dass im Partnerbereich eine Harmonisierung der Altersversorgung und Pensionierungsgrenze angestrebt würde.“

Die entsprechenden Überlegungen sind nunmehr abgeschlossen und sollen Ihnen hiermit vorgestellt werden. Angestrebt wird danach

- die Umstellung der Altersversorgung von einem leistungsorientierten System auf ein beitragsorientiertes System rückwirkend ab 1. Oktober 1998,
- die Herabsetzung des vertraglich festgelegten Pensionierungsalters von z. Zt. 65 auf 60 Jahre.

...

Zur konkreten Umsetzung dieser Überlegungen machen wir Ihnen ein Angebot zur entsprechenden Änderung Ihres Anstellungsvertrages, das als Anlage beigefügt ist.

Lassen Sie uns zur Erläuterung dieses Angebotes und der dahinter stehenden Überlegungen folgendes ausführen:

...

## **2. Herabsetzung der Altersgrenze von 65 auf 60**

Die vertragliche Altersgrenze für neue Partner von P wird national und international bei 60 liegen (vgl. Merger Proposal, S. 73). 60 ist auch die vertragliche Altersgrenze für die Ex-P-Partner, die per 1. Oktober 1998 zu P gewechselt sind. Für die ehemaligen C-Partner, die am 1. Oktober 1998 zu P gewechselt sind, gilt dagegen z.Zt. noch weiterhin (im allgemeinen) die bisherige Altersgrenze von 65.

Vor allem vor dem Hintergrund der internationalen Verhältnisse wollen wir für Deutschland das Pensionierungsalter für die ehemaligen C Partner mit einer Übergangszeit von fünf Jahren ebenfalls auf 60 herabsetzen.

...

Wegen der näheren Einzelheiten verweisen wir auf die der 'Richtlinie für die Gewährung von Übergangsbezügen' beigefügten Tabelle.

- b) Zum Ausgleich für die Herabsetzung des Pensionierungsalters erhält der Partner für die Zeit ab vorgezogener Pensionierung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres Übergangsbezüge. Sie richten sich ...
- ...
- d) Ergänzend weisen wir darauf hin, dass ab der vorgezogenen Pensionierung die Altersrente nach Maßgabe des in diesem Zeitpunkt erdienten Anspruchs gezahlt wird.

## **3. Deferred compensation**

...

## **4. Einheitliches Angebot**

Wir bitten um Verständnis, dass wir die Umstellung der Altersversorgung von einem leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes System und die Herabsetzung der Altersgrenze von 65 auf 60 in Kombination mit der Zahlung von Übergangsbezügen nur als 'Paket' anbieten, weil die entsprechende Änderung Ihres Anstellungsvertrages für uns eine Einheit darstellt.

..."

<sup>3</sup> Der Kläger nahm das Angebot der Beklagten an. Die Vereinbarung vom 14. Dezember/27. Dezember 1999 lautet auszugsweise:

**„1. Änderung der Altersversorgungszusage**

...

**2. Herabsetzung der vertraglichen Altersgrenze gegen Übergangsbezüge**

**a) Herabsetzung der Altersgrenze**

Es wird hiermit vereinbart, dass das Anstellungsverhältnis am Ende des Monats endet, der sich unter Berücksichtigung Ihres Geburtsjahres/monats aus der als Anlage 1 beigefügten 'Richtlinie über Gewährung von Übergangsbezügen i.d.F.v. 5. Oktober 1999' beigefügten Tabelle ergibt, fruestens jedoch zum 31. März 2000.

...

**b) Übergangsbezüge**

Nach Ihrem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst erhalten Sie von der Gesellschaft Übergangsbezüge gemäß der als Anlage 2 beigefügten 'Richtlinie über Gewährung von Übergangsbezügen i.d.F.v. 5. Oktober 1999'.

..."

- 4 Der Partnerpensionsplan in der Fassung vom 5. Oktober 1999 (PPP) enthält folgende Regelungen zum „normalen Pensionierungstag“ und zum Inkrafttreten:

**„§ 5 Altersversorgung**

1. Die Altersversorgung wird an Partner gewährt, die zu ihrem normalen Pensionierungstag aus den Diensten der Gesellschaft ausgeschieden sind.
2. Normaler Pensionierungstag ist das Ende des Geschäftsjahres, in dem der Partner das 60. Lebensjahr vollendet, soweit nicht etwas anderes vereinbart ist.

...

**§ 23 Inkrafttreten**

Dieser Pensionsplan tritt rückwirkend zum 1. Oktober 1998 in Kraft. ...“

- 5 In den Richtlinien für die Gewährung von Übergangsbezügen Stand: 5. Oktober 1999 (RL ÜV) heißt es:

”...

**§ 1 Beginn und Ende der Zahlung**

1. Übergangsbezüge werden ab dem Monat, der auf das Ausscheiden aus der Gesellschaft folgt, bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem der Partner das 65. Lebensjahr vollendet, gewährt.
2. Scheidet der Partner vor Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze (fruestens 60. Lebensjahr) aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfällt der Anspruch auf Zahlung der Übergangsbezüge.

...

**§ 5 Zahlungsweise**

Die Übergangsbezüge werden in Teilbeträgen gezahlt, und zwar

...

## § 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 1. Januar 2000 in Kraft.“

- 6 Der Kläger beendete sein Arbeitsverhältnis durch Kündigung vom 30. März 2004 zum 30. September 2004. Die Beklagte sprach daraufhin eine außerordentliche Kündigung aus, deren Unwirksamkeit das Arbeitsgericht Siegen mit Urteil vom 16. August 2004 - 4 Ca 856/04 - rechtskräftig festgestellt hat. Mit Schreiben vom 10. Februar 2005 erteilte die Beklagte dem Kläger Auskunft über die Höhe der ihm zustehenden Besitzstands- und Zuwachsrente nach dem PPP. Sie lehnte eine Auskunft über die Höhe der „Übergangsbezüge“ ab, weil diese dem Kläger nicht zuständen.
- 7 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihm „Übergangsbezüge“ zu gewähren. Mit seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sei der Anspruch nicht verfallen. Dies sei zwar in § 1 Nr. 2 RL UV vorgesehen. Die Regelung verstößt aber gegen §§ 1b, 30f BetrAVG und sei deshalb unwirksam. Die vereinbarten „Übergangsbezüge“ gehörten zur betrieblichen Altersversorgung. Die gesetzlichen Begriffsmerkmale seien erfüllt. Insbesondere diene die Leistung einem Versorgungszweck.
- 8 Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn Übergangsbezüge gem. § 1 Abs. 2 der Richtlinie für die Gewährung von Übergangsbezügen in der Fassung vom 5. Oktober 1999 ab dem 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2014 zu zahlen.
- 9 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Ausschlussregelung des § 1 Nr. 2 RL UV sei wirksam. Eine unverfallbare Anwartschaft auf die „Übergangsbezüge“ habe der Kläger nicht erworben, weil es sich bei dieser Leistung nicht um eine Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes handele. Eine derartige Versorgung liege nicht schon deshalb vor, weil die Zahlung der Übergangsbezüge mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres beginne. Unerheblich sei es, dass der PPP ebenfalls an diese Altersgrenze anknüpfe. Entscheidend sei, dass die „Übergangsbezüge“ nicht vorrangig einem Versorgungszweck, sondern einem anderen Zweck dienten. Sie seien ein Ausgleich für die Einkommensverluste, die dem Kläger dadurch entstünden, dass er sich mit der Herabsetzung der für die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebliche Altersgrenze einverstanden erklärt habe. Entsprechend diesem Zweck sei die Leistung ausgestaltet worden.
- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die Beklagte möchte mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.

## Entscheidungsgründe

- 11 Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Dem Kläger steht die geltend gemachte Versorgungsanwartschaft zu.
- 12 A. Der Feststellungsantrag, der allerdings der Auslegung bedarf, ist zulässig.
- 13 I. Der Kläger verlangt nach dem Wortlaut seines Klageantrags zwar uneingeschränkt Übergangsbezüge nach der RL UV für die Zeit vom 1. Juli 2009 bis einschließlich 30. Juni 2014. Er stützt sein Begehrn aber darauf, dass es sich bei den „Übergangsbezügen“ um eine betriebliche Altersversorgung handele und er auch insoweit eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben habe. Aus dieser Argumentation ergibt sich, dass er nicht mehr fordert, als ihm nach den für unverfallbare Versorgungsanwartschaften geltenden gesetzlichen Berechnungsvorschriften zusteht. Sowohl die zeitratierliche Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG als auch die Veränderungssperre (= der Festschreibeffekt) nach § 2 Abs. 5 BetrAVG führen zu einer Minderung der ihm zu zahlenden „Übergangsbezüge“.

- 14 Soweit im Klageantrag von § 1 Abs. 2 RL ÜV statt von § 1 Nr. 1 RL ÜV die Rede ist, handelt es sich, wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, um ein Versehen.
- 15 II. Wie die Vorinstanzen zutreffend ausgeführt haben, sind die an eine Feststellungsklage zu stellenden prozessualen Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO nach der ständigen Rechtsprechung des Senats erfüllt (vgl. ua. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu A III der Gründe, BAGE 79, 236; 19. November 2002 - 3 AZR 167/02 - zu A der Gründe, BAGE 104, 1; 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - zu B I der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 68) .
- 16 B. Die Feststellungsklage ist auch begründet. Der Kläger hat nach § 30f Abs. 1 BetrAVG eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Sie umfasst die in der RL ÜV geregelten Übergangsbezüge, bei denen es sich um eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes handelt. Durch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Kläger seine Anwartschaft auf diese Versorgungsleistung nicht verloren.
- 17 I. Dem Kläger ist die Gewährung von Übergangsbezügen nach der RL ÜV zugesagt worden. Nach § 1 Nr. 1 RL ÜV werden die Übergangsbezüge ab dem Monat gewährt, der auf das Ausscheiden aus der Gesellschaft folgt. Die Parteien haben im Änderungsvertrag vom 14./27. Dezember 1999 vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der in der Tabelle zur RL ÜV vorgesehenen Altersgrenze endet. Mit Schreiben vom 29. März 2000 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass dieser Beendigungszeitpunkt im vorliegenden Fall der 30. Juni 2009 sei. Der Kläger verlangt dementsprechend Übergangsbezüge ab 1. Juli 2009. Die Zahlung der Übergangsbezüge hat nach § 1 Nr. 1 RL ÜV nur bis zum Ablauf des Kalendervierteljahres zu erfolgen, in dem der Leistungsberechtigte das 65. Lebensjahr vollendet hat, bei dem am 8. April 1949 geborenen Kläger also bis zum 30. Juni 2014. Dies hat der Kläger in seinem Feststellungsantrag berücksichtigt.
- 18 II. Nach § 1 Nr. 2 RL ÜV soll der Anspruch auf Zahlung der Übergangsbezüge entfallen, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der vertraglich vereinbarten Altersgrenze ausscheidet. Im vorliegenden Fall endete das Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf des 30. September 2004. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Kläger erst das 55. Lebensjahr vollendet.
- 19 Die in § 1 Nr. 2 RL ÜV enthaltene Bleibebedingung ist jedoch nach § 17 Abs. 3 BetrAVG, § 134 BGB nichtig. Die Anwartschaft des Klägers auf Gewährung der „Übergangsbezüge“ ist unverfallbar geworden. Die Voraussetzungen des § 30f Abs. 1 BetrAVG sind erfüllt. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete nach Vollendung des 35. Lebensjahres. Zu diesem Zeitpunkt hatte er eine mindestens zwölfjährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen, und die Versorgungszusage bestand mindestens drei Jahre. Diese Mindestdauer der Versorgungszusage ist auch dann erreicht, wenn das Versprechen, dem Kläger „Übergangsbezüge“ zu gewähren, isoliert betrachtet wird.
- 20 Entgegen der Ansicht der Beklagten zählen die dem Kläger versprochenen Übergangsbezüge zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.
- 21 1. Wie die versprochene Leistung einzuordnen ist, richtet sich allein danach, ob die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezählten Voraussetzungen einer betrieblichen Altersversorgung erfüllt sind: Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen, die Leistungspflicht nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder Tod) ausgelöst werden, und es muss sich um die Zusage eines Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses handeln (st. Rspr. des BAG, vgl. ua. 30. Oktober 1980 - 3 AZR 805/79 - zu I 1 der Gründe, BAGE 34, 242; 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120; 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 - zu I 1 c aa der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 38 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 35) .
- 22 2. Problematisch ist allenfalls die erste Voraussetzung. Nur über sie besteht zwischen den Parteien Streit. Entgegen der Auffassung der Beklagten dienen die nach der RL ÜV zu zahlenden Übergangsbezüge auch einem Versorgungszweck im Sinne des Betriebsrentengesetzes.
- 23 a) Allein der Umstand, dass die Leistung auf ein betriebsrentenrechtlich relevantes biologisches Ereignis abstellt, genügt allerdings noch nicht. Erforderlich und ausreichend ist es, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz angesprochenes Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätsversicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken (vgl. dazu BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 476/05 - Rn. 33, BAGE 120, 330)

- . Die Risikoübernahme muss in einer „Versorgung“ bestehen. Dieser Begriff ist weit auszulegen (vgl. ua. BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 476/05 - Rn. 43, aaO, zum verbilligten Strombezug; 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 38, AP BetrAVG § 1 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 9, zum Personalrabatt) . Es werden alle Versorgungsformen erfasst, durch die dem Arbeitnehmer Leistungen für das Alter oder die Invalidität gewährleistet werden (BT-Drucks. 7/1281 S. 22) . Unter einer „Versorgung“ sind alle Leistungen zu verstehen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen (vgl. BAG 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 38, aaO) .
- 24 b) Eine derartige Leistung liegt hier vor. Sie setzt mit dem Erreichen der nach § 5 PPP maßgeblichen Altersgrenze ein. Bei der Beantwortung der Frage, ob die vereinbarte Leistung auf das Alter zugeschnitten ist oder einem anderen Zweck dient, kommt dem Leistungsbeginn große Bedeutung zu. Dies gilt insbesondere für die Abgrenzung der Übergangsgelder von einer betrieblichen Altersversorgung. Übergangsgelder überbrücken die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand oder in ein neues Arbeitsverhältnis (BAG 10. März 1992 - 3 AZR 153/91 - zu 2 b der Gründe, AP BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 17 = EzA BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 3; 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120; 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - zu I 3 a der Gründe, DB 2004, 1624) . Ein derartiger Überbrückungszweck fehlt, wenn die Leistung erst mit dem Eintritt in den Ruhestand beginnen soll. Die zugesagte Leistung ist demnach auf das „Altersrisiko“ und nicht auf das „Arbeitslosigkeitsrisiko“ zugeschnitten.
- 25 Unschädlich ist es, dass die „Übergangsbezüge“ bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres zu zahlen sind. Zu diesem Zeitpunkt sollte das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Altersgrenze enden. Den unstreitigen Ausführungen der Beklagten im Hinweisschreiben vom 22. Dezember 1999, das den Abschluss des Änderungsvertrages vorbereitete, ist zu entnehmen, dass die Beklagte eine derartige Altersgrenze für international üblich hielt. Demnach musste bei Erreichen der Altersgrenze typischerweise mit einem Ausscheiden aus dem Erwerbs- oder Berufsleben gerechnet werden mit der Folge, dass die Wahl der niedrigeren Altersgrenze auf sachlichen Gründen beruht (vgl. dazu BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B II der Gründe, BAGE 90, 120) . Eine typisierende Betrachtung ist bei Versorgungssystemen nicht zu beanstanden, sondern sachgerecht. Auf die Verhältnisse des Einzelfalls muss nicht abgestellt werden. Eine vertretbare Einschätzung der Verhältnisse ist zu akzeptieren. Deshalb kann offen bleiben, ob an den im Urteil vom 3. November 1998 (- 3 AZR 454/97 - aaO) zugrunde gelegten Kriterien festzuhalten ist oder ob eine Altersgrenze, die das 60. Lebensjahr nicht unterschreitet, ohne weitere Voraussetzungen für eine betriebliche Altersversorgung ausreicht, wofür viel spricht.
- 26 c) Auch die „Übergangsbezüge“ sollen dazu beitragen, den Lebensstandard des Versorgungsberechtigten nach der „Pensionierung“ zu sichern. Sie sind nicht zum Ersatz besonderer Aufwendungen bestimmt, sondern sollen generell die finanzielle Lage des Betriebsrentners verbessern.
- 27 An dem Versorgungszweck ändert es entgegen der vom Arbeitsgericht vertretenen Auffassung nichts, dass die Versorgung nur zeitlich befristet gewährt wird (vgl. BAG 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - DB 2004, 1624, zur Zahlung eines auf die ersten drei Monate nach der „Pensionierung“ begrenzten „Übergangszuschusses“) . Dies gilt unabhängig davon, ob während dieser Zeit typischerweise ein erhöhter Versorgungsbedarf besteht. Wie lange die Versorgung gewährt wird, spielt keine Rolle. Selbst einmalige Kapitalzahlungen können Versorgungscharakter haben (BAG 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - zu I 3 a der Gründe, aaO) .
- 28 Im vorliegenden Fall ist sogar während der vorgesehenen Leistungsdauer mit einem zusätzlichen Versorgungsbedarf zu rechnen. Da die für die Dauer des Arbeitsverhältnisses maßgebliche Altersgrenze herabgesetzt und der „normale Pensionierungstag“ vorverlegt wurde, stellt sich früher als bisher die Versorgungsfrage. Eine erhöhte Versorgungslücke ergibt sich daraus, dass für die Leistungen aus der Deferred Compensation und aus dem Versorgungswerk der Wirtschaftsprüfer die Vollendung des 65. Lebensjahres als feste Altersgrenze vorgesehen ist.
- 29 d) Der Versorgungszweck lässt sich auch nicht mit der Begründung verneinen, die Beklagte habe die Einkommensverluste ausgleichen wollen, die dem Kläger durch die Herabsetzung der Altersgrenze und die damit verbundene frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstunden. Ein Versorgungsbedarf ergibt sich gerade daraus, dass dem früheren Arbeitnehmer das Einkommen

aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis ab einem bestimmten Alter typischerweise nicht mehr zur Verfügung steht. Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für dessen Einverständnis mit der Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen Ausgleichsleistungen, so hängt die Einordnung dieser Leistungen von deren Inhalt ab.

- 30 Übernimmt der Arbeitgeber mit der zugesagten Leistung - objektiv gesehen - ein betriebsrentenrechtliches Risiko, so kommt es nicht darauf an, warum dies geschah. Der Versorgungszweck hängt nicht von den Gründen und dem Anlass des Leistungsversprechens ab (*BAG 8. Mai 1990 - 3 AZR 121/89 - zu I 2 a der Gründe, AP BetrAVG § 7 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 35*). Wenn bei objektiver Betrachtung eine zeitlich befristete Betriebsrente zugesagt worden ist, spielt es keine Rolle, dass die Versorgungszusage eine Gegenleistung für eine dem Versorgungsberechtigten nachteilige Änderung seiner Arbeitsbedingungen war. Ebenso wenig wird eine für die Zeit des Ruhestandes zugesagte Leistung nicht deshalb zu einer Kündigungsabfindung, weil der Arbeitgeber sie versprochen hat, um den Arbeitnehmer zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bewegen (*BAG 8. Mai 1990 - 3 AZR 121/89 - zu I 2 b der Gründe, aaO*) .
- 31 Dementsprechend ist es unerheblich, dass die Beklagte die Versorgungsleistungen nach der RL UV auf die zugrunde liegenden Beweggründe abstimmte und eine in sich folgerichtige Konzeption umsetzte. Das Betriebsrentengesetz setzt den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsvertragsparteien Grenzen. Der Beklagte blieb es unbenommen, mit dem Kläger für dessen Zustimmung zur Änderung seiner Arbeitsbedingungen eine andere, nicht unter das Betriebsrentengesetz fallende Leistung zu vereinbaren, etwa eine Abfindung ohne Versorgungscharakter.
- 32 3. Entscheidend ist der objektive Inhalt der zugesagten Leistungen. Er ist den Leistungsvoraussetzungen zu entnehmen, wobei insbesondere eine Verknüpfung mit einem betriebsrentenrechtlichen Versorgungsfall zu berücksichtigen ist. Da die für die Anwendbarkeit des Betriebsrentengesetzes maßgebliche Einordnung einer Leistung nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien steht, kommt es auf die von der Beklagten herangezogenen formalen Kriterien nicht an.
- 33 a) Es ist unerheblich, dass die vom Kläger geforderten „Übergangsbezüge“ nicht in der Versorgungsordnung, dem PPP, sondern davon getrennt in der RL UV geregelt worden sind. Ebenso wenig kommt es auf die Bezeichnung der gewährten Leistung („Übergangsbezüge“) an (vgl. *BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B 1 der Gründe mwN, BAGE 90, 120*). Wortlaut und Systematik erlauben zwar Rückschlüsse auf die Vorstellungen der Arbeitsvertragsparteien zur Einordnung der in Aussicht gestellten Leistungen. Weder die Einschätzung der Arbeitsvertragsparteien noch ihr Regelungswille ist aber entscheidend. Die zwingenden Vorschriften des Betriebsrentenrechts können nicht mit Hilfe formaler Kriterien unterlaufen werden.
- 34 b) Ebenso wenig spielt es eine Rolle, dass Arbeitnehmer, die mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft vorzeitig ausgeschieden sind, von der Gewährung der „Übergangsbezüge“ gänzlich ausgeschlossen sein sollen. Eine solche Bleibebedingung ändert am Rechtscharakter der Leistung nichts, sondern ist, falls - wie hier - nach dem Inhalt der Leistung eine betriebliche Altersversorgung zu bejahen ist, am Maßstab des § 1 Abs. 1 BetrAVG aF oder § 1b Abs. 1 BetrAVG nF zu messen (*BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 - zu I 1 c bb der Gründe, AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 38 = EzA BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 35*) .
- 35 4. Aus dem für die „Übergangsbezüge“ maßgeblichen Berechnungsmodus kann die Beklagte nicht herleiten, dass diese Leistungen nicht als betriebliche Altersversorgung anzusehen sind. Da der Versorgungsbedarf gerade durch den Wegfall der Aktivbezüge entsteht, entspricht es dem Versorgungszweck, wenn sich die betriebliche Altersversorgung an der Höhe der Aktivbezüge und deren Zahlungsweise orientiert. Dies gilt auch dann, wenn aktiven Mitarbeitern und Betriebsrentnern gleiche Leistungen gewährt werden (vgl. *BAG 12. Dezember 2006 - 3 AZR 476/05 - Rn. 43, BAGE 120, 330, zum verbilligten Strombezug; 19. Februar 2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 36, AP BetrAVG § 1 Nr. 52 = EzA BetrAVG § 1 Betriebliche Übung Nr. 9, zum Personalrabatt*) .
- 36 5. Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass die „Übergangsbezüge“ nicht der Abgeltung künftiger oder vergangener Betriebstreue dienen. Zu den Merkmalen der betrieblichen Altersversorgung gehört es nicht, dass die Leistung in Erwartung erst künftig zu erbringender Betriebstreue oder als Entlohnung schon erbrachter Betriebstreue versprochen worden ist. Ein

derartiger Zusammenhang mag zwar im Regelfall bestehen. Dem Betriebsrentengesetz ist eine entsprechende Einschränkung seines Anwendungsbereichs aber nicht zu entnehmen. Eine betriebliche Altersversorgung kann selbst dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente unabhängig von einer schon erbrachten oder noch zu erbringenden Betriebstreue zusagt (vgl. BAG 8. Mai 1990 - 3 AZR 121/89 - zu I 2 d der Gründe, AP BetrAVG § 7 Nr. 58 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 35, zur Vereinbarung zusätzlicher Versorgungsleistungen in einem Aufhebungsvertrag).

Reinecke

Kremhelmer

Zwanziger

Reinecke

M. Seyboth