
Datum: 08.03.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 Sa 689/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0308.12SA689.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 5 Ca 2471/14
Schlagworte: Treuegeld, Betriebsrente, Eingriff 3. Stufe, Ausschlussfrist, Verjährung
Normen: § 1 Abs. 1 BetrAVG, § 18a BetrAVG,
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt es sich um betriebliche Altersversorgung, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen.

2. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die - wie Betriebsrentenansprüche - erst nach Beendigung des

Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt in den Ruhestand entstehen. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt daher regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung findet.

3. Bei dem Anspruch auf eine einmalige Ruhestandszuwendung handelt es sich um einen Anspruch auf eine Leistung und nicht um regelmäßig wiederkehrende Leistungen. Das folgt schon aus dem Umstand, dass die Ruhestandszuwendung nicht als wiederkehrende, sondern als einmalige Leistung gezahlt werden sollte; Nr. 2 RL sieht die Zahlung mit der Eintritt in den Ruhestand vor. Der eindeutige Wortlaut des § 18a Satz 2 BetrAVG steht hier der Annahme einer kurzen Verjährungsfrist entgegen.

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 12. Dezember 2014 - 5 Ca 2471/14 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.129,83 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2011 zu zahlen.

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

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Ruhestandszuwendung.

2

Der am 1944 geborene Kläger war vom 1. April 1971 bis zum 31. August 2009 bei der T X G und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. In der Zeit vom 26. Oktober 2009 bis zum 25. Januar 2010 beschäftigte die Beklagte ihn erneut, um seinen Nachfolger einzuarbeiten. Sein letztes Bruttomonatsgehalt betrug 4.715,25 Euro.

3

Der Kläger war ursprünglich bei der T R - und R H G - einer Tochter der T H A - in der Abteilung Gerüstbau beschäftigt. Da die Abteilung Gerüstbau zu groß wurde, wurde hieraus die T R G G gebildet. 1988 verschmolz sie mit einer anderen Gesellschaft zur T H R G . 1992 wurde wiederum die T R G G abgespalten. Diese firmierte 2005 als T K X G und zuletzt als die jetzige Beklagte.

4

In einem Schreiben vom 8. März 1971 bestätigte die T R - und R H G dem Kläger unter Bezugnahme auf die geführten Verhandlungen die Einstellung. Es bestehe zudem eine Pensionsordnung, die Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sei (Nr. 7 AV). Auf die Leistung gemäß dieser Pensionsordnung habe der Kläger einen Rechtsanspruch. Sie liege zur Einsichtnahme bei der Personalabteilung aus.

5

Bei der T H A bestand neben einer Pensionsordnung für Belegschaftsmitglieder der T H A vom 13. Mai 1985 eine „Richtlinie über Ruhestandszuwendung für Belegschaftsmitglieder der T H A “ vom 26. Juni 1985 (RL). Sie hat im Wesentlichen folgenden Inhalt:

„Mit Wirkung vom 01. Juli 1985 wird die bisherige Regelung des sogenannten Treuegeldes bei Eintritt in den Ruhestand für Mitarbeiter der T H A mit Anspruch auf Leistungen nach der Werkspensionsordnung wie folgt geändert:

1. Höhe der Ruhestandszuwendung

Die Ruhestandszuwendung beträgt

nach 15 vollendeten Dienstjahren das 1,5 fache eines Monatsbezuges

nach 16 vollendeten Dienstjahren das 1,6 fache eines Monatsbezuges

etc.

nach 30 vollendeten Dienstjahren das 3,0 fache eines Monatsbezuges (max.)

Als Dienstjahre gelten anrechnungsfähige Dienstzeiten im Sinne des § 4 Ziffer 1 - 3 der Pensionsordnung vom 13.05.1985 mit der Maßgabe, dass nur vollständig zurückgelegte Dienstjahre zur Anrechnung gelangen. Als Monatsbezug gilt die arbeitsvertraglich zuletzt gezahlte Bruttomonatsvergütung.

2. Anrechnung anderweitiger Leistungen

Die Ruhestandszuwendung wird den Mitarbeitern der Thyssen Handelsunion AG bei Eintritt in den Ruhestand, d.h. mit Bezug einer Alters- oder unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt. Wird eine unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente rückwirkend zuerkannt für einen Zeitraum, in dem gleichzeitig Lohn- bzw. Gehaltszahlungen, z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit, geleistet worden sind, werden die Lohn- bzw. Gehaltszahlungen ab Beginn der Rentenleistungen mit der Ruhestandszuwendung verrechnet.

3. Übergangsregelung

Mitarbeiter, die am 01. Juli 1985 mindestens 10 Dienstjahre im Sinne der Ziffer 1 dieser Richtlinie zurückgelegt haben und vor Vollendung von 15 Dienstjahren in den Ruhestand treten, erhalten die Ruhestandszuwendung nach der bisherigen Regelung (1 Monatsbezug).“

Am 17. Juli 1989 schlossen der Betriebsrat der T H R G und die Geschäftsführung eine Betriebsvereinbarung über Ruhestandszuwendungen (Treuegeld) nach der Richtlinie der T H vom 6. Dezember Juni 1985 für Mitarbeiter des Dienstleistungsbereichs R (BV 89). Sie hat folgenden Wortlaut:

„Die Richtlinie über Ruhestandszuwendungen der T vom 26.06.85 wird ab 01.01.89 auf die Mitarbeiter des Dienstleistungsbereiches R nicht mehr angewendet.

Bei Eintritt in den Ruhestand, d.h. mit Bezug einer Alters- oder unbefristeten EU-Rente, haben die Mitarbeiter des Dienstleistungsbereiches R Anspruch auf ratierliche Leistung, wenn und soweit diese gemäß BetrAVG bis 31.12.88 bereits unverfallbar geworden war.

Die Berechnung der hierfür maßgebenden Dienstjahre erfolgt bis zum Ende der Nachwirkungsfrist (31.12.1988) lt. § 613a BGB.“

In den Jahren 2010 und 2011 machte der Kläger seine Ansprüche auf Betriebsrente gegenüber der jetzigen Beklagten geltend. Am 16. August 2010 erteilte die Beklagte dem Kläger eine Berechnung der Altersrente nach der T H P vom 13. Mai 1985. Einen Ruhestandszuwendungsbetrag iHv. 8.015,93 Euro erfüllte die Beklagte mit der Abrechnung für Februar 2011. 23

Am 26. Februar 2014 machte der Kläger durch die ihn vertretende Gewerkschaft einen weiteren Betrag von 6.129,83 Euro als Ruhestandszuwendung geltend. Bei der damaligen Berechnung sei er fälschlich von dem Faktor 1,7 ausgegangen. Richtig sei jedoch der Faktor 3,0. 24

Am 17. März 2014 wies die Beklagte den Anspruch zurück. Die geltend gemachte Leistung beruhe auf einer Betriebsvereinbarung der T H , die aus Anlass des Eintritts in den Ruhestand und damit für Betriebstreue gewährt worden sei. Damit handele es sich um eine Sonderzuwendung, die nicht regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt, sondern aus bestimmten Anlässen oder zu bestimmten Terminen gewährt worden sei. Mit der Abrechnung im Februar 2011 sei die Zahlung der Sonderzuwendung erfolgt. Aufgrund der Ablösung der anspruchsbegründenden Betriebsvereinbarung im Jahr 1988 und eines darauf folgenden Betriebsübergangs sei lediglich die Betriebszugehörigkeit bis zum Jahre 1988 zu berücksichtigen. Darüber hinaus sei der Anspruch wegen der Ausschlussfrist im Tarifvertrag verfallen. 25

Der Kläger hat vorgetragen, die RL stelle eine Gesamtzusage dar. Sie sei Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Daher könne sie nicht durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden. Die Ansprüche seien nicht verjährt, da er sich im Jahr 2011 an die Beklagte gewandt habe. Die Parteien hätten sich in Verhandlungen über den Anspruch befunden, die Verjährung sei gehemmt gewesen. Die Beklagte sei sich wegen ihrer Teilzahlung der Schuld bewusst gewesen. Daher könne sie sich nicht auf Ausschlussfristen berufen. Am 8. April 2011 habe er gegenüber der Beklagten geltend gemacht, er benötige eine Abrechnung, da er nicht nachvollziehen könne, in welcher Höhe sein Treuegeld - das ihm voll zustehe - zur Auszahlung gekommen sei. 26

Der Kläger hat beantragt, 27

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.129,83 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2011 zu zahlen. 28

Die Beklagte hat beantragt, 29

die Klage abzuweisen. 30

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe nicht dargelegt, wie die R auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung komme. Das Arbeitsverhältnis sei zum 1. Januar 1988 auf die T H R G übergegangen. Der Anspruch sei überdies verjährt. Der Kläger sei seit dem 1. September 2009 Rentner. Da das Treuegeld bei Eintritt in den Ruhestand beansprucht werden könne, habe die Verjährungsfrist am 31. Dezember 2012 geendet. Zudem sei der Anspruch verfallen, § 57 des Rahmentarifvertrages vom 27. November 2006 enthalte eine Ausschlussfrist für alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von zwei Monaten nach Fälligkeit. Es sei allein die Betriebszugehörigkeit bis zum Jahre 1988 zu 31

berücksichtigen. Die Betriebsvereinbarung vom 17. Juli 1989 regelt, dass die Richtlinie ab dem 1. Januar 1989 nicht mehr auf die Mitarbeiter des Dienstleistungsbereichs Anwendung finde. Durch die Auszahlung im Februar 2011 habe sie den Anspruch auf Treuegeld erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Anspruch des Klägers sei nach drei Jahren verjährt. Der Kläger habe insbesondere die Voraussetzung des Hemmungstatbestands nicht schlüssig dargelegt. Entsprechende Verhandlungen hätten nicht stattgefunden. Im Jahr 2014 sei der Anspruch bereits verjährt gewesen. 32

Im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, das Sitzungsprotokoll wie auch auf das arbeitsgerichtliche Urteil Bezug genommen. 33

Das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts vom 12. Dezember 2014 ist dem Kläger am 28. Januar 2015 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich die am 11. Februar 2015 eingelegte und am Montag, 30. März 2015, begründete Berufung des Klägers. 34

Der Kläger trägt vor, bereits beim Ausscheiden im August 2009 habe er mehrfach auf seinen Rechtsanspruch hingewiesen. Die Beendigung der R über Treuegeldzuwendung sei rechtsunwirksam. Der Zahlungseingang im Februar 2011 sei nicht nachvollziehbar gewesen. Für den Anspruch gelte die 30-jährige Verjährungsfrist (*Rentenstammrecht*). Die R sei Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden. Im Arbeitsvertrag sei auf die Pensionsordnung Bezug genommen worden. In die Zusage habe die BV 89 nicht eingreifen können. 35

Der Kläger beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 12. Dezember 2014 - 5 Ca 2471/14 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.129,83 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2011 zu zahlen. 37

Die Beklagte beantragt, 38

die Berufung zurückzuweisen. 39

Die Beklagte trägt vor, der Kläger habe die Berufungsbegründungsfrist nicht gewahrt. Er habe die Anwendung der Richtlinie nicht substantiiert dargelegt. Der Anspruch sei mit Ablauf des 31. Dezember 2012 verjährt. Die einzelnen Zahlungen aus der Rente unterfielen nicht der dreißigjährigen Verjährungsfrist. Zudem sei der Anspruch bereits verfallen. Die Ausschlussfrist erfasse alle Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stünden. Nach § 17 Abs. 3 BetrAVG könne in Tarifverträgen von den Regelungen des Gesetzes abgewichen werden. Dazu zähle auch eine kurze Verfallfrist. Der Eingriff in die von der Betriebszugehörigkeit abhängigen Zuwächse sei durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt. Schließlich habe der Betriebsrat der Ablösung zugestimmt. 40

Für den weiteren Vortrag wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 41

Entscheidungsgründe 42

Die Berufung ist zulässig und begründet. 43

A. Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere frist- und formgerecht eingelegt und begründet, § 66 Abs. 1 Satz 1, 2, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm § 519, § 520 Abs. 1, Abs. 3 ZPO. Da die Berufungsbegründungsfrist an einem Samstag, dem 28. Januar 2015, ablief, 44

konnte der Kläger seine Berufung bis Montag, 30. Januar 2015, begründen, was er auch getan hat, § 222 Abs. 2 ZPO.

B. Die Berufung des Klägers ist begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch aus der Richtlinie Ruhestandszuwendungen für Belegschaftsmitglieder in Höhe von weiteren 6.129,83 Euro nebst Zinsen, der weder verfallen noch verjährt ist. 45

I. Die R kommt im Arbeitsverhältnis der Parteien zur Anwendung. Auch wenn die Richtlinie sich nicht unmittelbar auf den ursprünglichen Vertragsarbeitgeber des Klägers bezog, nämlich mit die T R - und R I G , so ergibt sich doch aus dem Arbeitsvertrag und aus weiteren Umständen, dass diese Richtlinie für den Kläger Geltung beansprucht. 46

1. Sollte es sich bereits um eine (Konzern-)Betriebsvereinbarung handeln, folgt die normative Anwendung in allen Konzernunternehmen aus § 77 Abs. 4 BetrVG. Sollte es sich um eine Gesamtzusage gehandelt haben, ergibt eine Auslegung nach §§ 133, 157 BGB, dass sie auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Anwendung kam. Als Gesamtzusage enthält sie vorgegebene Allgemeine Geschäftsbedingungen und „typisierte Willenserklärungen“, die nach objektiven, vom Einzelfall unabhängigen Kriterien einheitlich so auszulegen sind, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei ist auf die Verständnismöglichkeit des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders abzustellen. Ausgangspunkt für die Auslegung ist der Wortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der Gesamtzusammenhang der Regelung und der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Rn. 14*). 47

2. Darüber hinaus ist die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die „Pensionsordnung“ auszulegen. Sie ist als Teil des Arbeitsvertrags nach den Vorgaben des BGB auszulegen. Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. zB BAG 10. Dezember 2014 - 10 AZR 63/14 - Rn. 21; 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 57*). Zu den anerkannten Auslegungsgrundsätzen gehört es, dass die Vertragsauslegung in erster Linie den von den Parteien gewählten Wortlaut der Vereinbarungen und den diesem zu entnehmenden objektiv erklärten Parteiwillen zu berücksichtigen hat (*vgl. BGH 3. Dezember 2001 - II ZR 372/99 -; BAG 18. September 2007 - 3 AZR 560/05 -*). 48

3. Sollte sich danach die Anwendung der R nicht schon aus den Umständen ergeben, nämlich weil sie schlicht konzernweit angewandt wurde, ergibt sich ihre Anwendung auch aus dem Arbeitsvertrag. Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag ist als Bezugnahme auf die R zu verstehen. Aus verschiedenen Umständen ergibt sich, dass die ursprüngliche Arbeitgeberin sowie die weiteren Arbeitgeber des Klägers von der Anwendung der Richtlinie ausgegangen sind. 49

a) Im Arbeitsvertrag des Klägers ist ausdrücklich, ohne dies besonders zu begrenzen, auf die Anwendung einer Pensionsordnung verwiesen. Damit sind nach einem verständigen Empfängerhorizont sämtliche anwendbaren Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen und Konzern zu verstehen, die grundsätzlich zur 50

Anwendung kommen können. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Bezugnahme nicht hinreichend konkret zum Ausdruck bringt, dass nur ein Teil hiervon zur Anwendung kommt, etwa indem sie den Teil namentlich bezeichnet. Die in Bezug genommene „Pensionsordnung“ ist aber weder eindeutig bezeichnet, noch sonst näher konkretisiert.

b) Außerdem nimmt die R ausdrücklich auf die Leistungen nach der Werkspensionsordnung T H A Bezug und legt ihre Berechnung der Dienstjahre für die R zugrunde (*Nr. 1 R*). Der enge Zusammenhang zwischen Pensionsordnung und R wird dadurch unterstrichen. Es bestanden damit hinreichende Anhaltspunkte, dass die Richtlinie als Zuwendungsregelung im Konzern auch für konzernabhängige Gesellschaften zur Anwendung kommen sollte. 51

c) Hinzu tritt der wesentliche Umstand, dass die BV 89, auf die sich die Beklagte zur Ablösung der R beruft, die Geltung und Wirkung der R im Unternehmen der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausdrücklich bestätigt. Die BV 89 stellt durch ihre Ablösung die Anwendung der R im Dienstleistungsbereich klar. In diesem Bereich war der Kläger auch eingesetzt. In der BV 89 ist in keiner Weise zu erkennen, dass zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in Bezug auf die Anwendung der R unterschieden worden wäre. 52

d) Darüber hinaus ist es der Beklagten verwehrt - in Anbetracht ihrer besonderen Sachnähe zu ihren Rechtsvorgängerinnen und den bei diesen geltenden Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen - die Anwendung einer im Konzern anwendbaren Richtlinie schlicht zu bestreiten, § 138 Abs. 2, Abs. 4 ZPO. Dies gilt umso mehr, wenn sie sich auf die ablösende BV 89 beruft. Prozessual noch problematischer ist es, wenn die Beklagte in einem Schreiben von März 2014 und im Prozess erklärt, dass die Ansprüche auf einer „Betriebsvereinbarung“ beruhen. 53

e) Aus diesen Gesamtumständen lässt sich hinreichend deutlich ableiten, dass die Richtlinie auf das Arbeitsverhältnis Anwendung gefunden hat - unabhängig von ihrem Rechtscharakter. 54

II. Bei der Ruhestandszuwendung nach der RL handelt es sich - entgegen der Auffassung der Beklagten - nicht nur um eine Treueprämie, sondern um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 25. Juni 2013 für die identische Regelung bereits geklärt (*vgl. - 3 AZR 219/11 - Rn. 14, BAGE 145, 314*). 55

1. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt es sich um betriebliche Altersversorgung, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen (*vgl. BAG 14. Dezember 2010 - 3 AZR 799/08 - Rn. 23; 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 23 mwN, BAGE 133, 289; 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - zu I 3 a der Gründe*). Außer Zusagen auf rentenförmige Leistungen können auch einmalige Kapitalzuwendungen die Merkmale der 56

betrieblichen Altersversorgung erfüllen (BAG 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - aaO; 30. September 1986 - 3 AZR 22/85 - zu I 1 der Gründe, BAGE 53, 131; 28. Januar 1986 - 3 AZR 312/84 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 51, 51). Es genügt, dass der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt (BAG 25. Juni 2013 - 3 AZR 219/11 - Rn. 13, BAGE 145, 314).

2. Danach ist die Ruhestandszuwendung eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Es handelt sich um eine aus Anlass des Arbeitsverhältnisses versprochene Leistung, die nach Wortlaut, Zweck und Systematik der Richtlinie der Versorgung im Alter und bei Invalidität dienen soll. Nach Nr. 2 R wird die Gewährung der Zuwendung durch die im Betriebsrentengesetz genannten biometrischen Ereignisse Alter und Invalidität ausgelöst. Die Zuwendung dient der Versorgung des Arbeitnehmers bei Eintritt in den Ruhestand. Dies zeigt schon die in der Präambel der Richtlinie enthaltene Regelung, nach der nur Mitarbeiter bezugsberechtigt sind, die einen Anspruch auf Gewährung einer Betriebsrente nach der Werkspensionsordnung haben. Die Höhe der Zuwendung ist auch geeignet, den Lebensstandard des Arbeitnehmers bei Eintritt des Versorgungsfalls zumindest vorübergehend zu verbessern. Dass die Ruhestandszuwendung von den Beschäftigten der Beklagten allgemein als „Treuegeld“ bezeichnet wird, ist unerheblich. Ob eine in Aussicht gestellte Leistung dem Betriebsrentengesetz und der hierzu entwickelten Rechtsprechung unterfällt, hängt nicht von ihrer Bezeichnung ab (BAG 18. Februar 2003 - 3 AZR 81/02 - zu I 1 c bb der Gründe; 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B I der Gründe, BAGE 90, 120; 28. Januar 1986 - 3 AZR 312/84 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 51, 51). Entscheidend ist allein, ob die Leistung - wie vorliegend - die Begriffsmerkmale des § 1 BetrAVG erfüllt (BAG 25. Juni 2013 - 3 AZR 219/11 - Rn. 14, BAGE 145, 314). 57

II. Die R ist nicht wirksam durch die BV 89 abgelöst worden. Dabei kann dahinstehen, ob die R betriebsvereinbarungsoffen ausgestaltet war. Die Beklagte hat schon nicht ausreichend dargelegt, dass die Ablösung, die hier jedenfalls auf der dritten Stufe in die Dynamik des Betriebsrentenanspruchs des Klägers eingegriffen hat, aus sachlich-proportionalen Gründen gerechtfertigt war. 58

1. Die bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachtenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hat das Bundesarbeitsgericht für Versorgungsanwartschaften durch ein dreistufiges Prüfungsschema präzisiert (st. Rspr. seit BAG 17. April 1985 - 3 AZR 72/83 - zu B II 3 c der Gründe, BAGE 49, 57). Den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer sind entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 51 mwN, BAGE 144, 160). Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, Abs. 5 Satz 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich - wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 35; 30. September 2014 - 3 AZR 998/12 - Rn. 24 mwN). Auf die Unverfallbarkeit des Anspruchs im Zeitpunkt der Ablösung kommt es nicht an. 59

2. Unter sachlich-proportionalen Gründen sind willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe zu verstehen, die auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens oder einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung beruhen 60

können (vgl. BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 c bb der Gründe, BAGE 91, 310). Dabei müssen wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht das für einen triftigen Grund erforderliche Ausmaß erreicht haben. Eine langfristige Substanzgefährdung oder eine dauerhaft unzureichende Eigenkapitalverzinsung ist nicht erforderlich. Zur Rechtfertigung des Eingriffs bedarf es auch weder der sachverständigen Feststellung einer insolvenznahen wirtschaftlichen Notlage noch eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61, BAGE 133, 181). Ebenso wenig ist es notwendig, dass Maßnahmen zur Kosteneinsparung ausgeschöpft sind, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden (vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b dd der Gründe). Es geht nur darum, die Willkürfreiheit des Eingriffs in noch nicht erdiente Zuwächse zu belegen (BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 -, Rn. 40; 15. Februar 2011 - 3 AZR 35/09 - Rn. 73).

3. Allerdings reicht regelmäßig allein der allgemeine Hinweis auf wirtschaftliche Schwierigkeiten nicht aus, um einen sachlichen Grund für einen Eingriff in nicht erdiente Zuwächse zu belegen. Vielmehr sind die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Einzelnen darzutun. Anderweitige Sanierungsmöglichkeiten müssen zumindest erwogen worden sein und ihre Unterlassung muss plausibel erläutert werden. Maßnahmen, die auf den ersten Blick dem Sanierungszweck offen zuwiderlaufen, müssen erklärt werden und einleuchtend sein. Hat ein unabhängiger Sachverständiger Feststellungen getroffen, die einen dringenden Sanierungsbedarf begründen, ist davon auszugehen, dass sachlich-proportionale Gründe vorliegen, die die Annahme willkürlichen Arbeitgeberverhaltens ausschließen. Allenfalls offensichtliche und ergebnisrelevante Fehler oder die Erstellung der Bilanz entgegen den anerkannten Regeln können dann der Annahme entgegenstehen, ein Eingriff zu Sanierungszwecken sei nicht willkürlich erfolgt (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 41; 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 62, BAGE 133, 181). 61

4. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber darzulegen, inwieweit die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation verhältnismäßig waren. Es sind sämtliche Maßnahmen darzutun, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Kosteneinsparung zu dienen bestimmt waren. Der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk muss sich in ein nachvollziehbar auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ausgerichtetes Gesamtkonzept einpassen (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 4 c der Gründe, BAGE 92, 203). 62

5. Entscheidend ist, ob wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf (BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 36). Darüber hinaus müssen die Gründe für den Eingriff in die betriebliche Altersversorgung „proportional“ sein. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, wirtschaftliche Schwierigkeiten hätten ihn veranlasst, die Kosten zu reduzieren, stehen ihm sachlich-proportionale Gründe zur Seite, wenn die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig waren (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42). Dies ist dann der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans bedarf es nicht (vgl. BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 181/08 - Rn. 61, BAGE 133, 181). Deshalb ist es nicht erforderlich, dass die einzelnen, zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Vielmehr reicht es aus, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in 63

ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichtetes Gesamtkonzept einpasst (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 42) und die Ausgestaltung dieses Gesamtkonzepts plausibel ist (vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52). Anderweitige Maßnahmen zur Kosteneinsparung müssen nicht ausgeschöpft sein, bevor Eingriffe in künftige Zuwächse vorgenommen werden (vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 468/04 - zu B II 2 b dd der Gründe). Unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, müssen einleuchtend sein (vgl. etwa BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 41). Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zugrunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum (BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 37). Hiervon ausgehend hat der Arbeitgeber im Prozess substantiiert darzutun, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtumfang angesichts dessen eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu hat er sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotential ermittelt wurde. Ferner ist darzutun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde. Auf entsprechenden Einwand des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber erläutern, weshalb anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten nicht getroffen wurden (vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 510/12 - Rn. 52) und unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, erklären (BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 38; BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 705/10 - Rn. 41).

6. Die Beklagte hat außer dem Hinweis auf die BV 89 nichts zur wirtschaftlichen Situation der damaligen Arbeitgeberin des Klägers - der T H R G - vorgetragen. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ermöglicht zwar den Hinweis auf einen Beurteilungsspielraum der Betriebsparteien. Er ersetzt allerdings nicht den Sachvortrag zu den tatsächlich vorliegenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten, auf denen der Beurteilungsspielraum aufsetzen könnte. Aus dem Vortrag der Beklagten folgen keine ausreichenden sachlich-proportionalen Gründe. 64

III. Gegen die Berechnung des Ruhestandszuwendungsanspruchs des Klägers hat die Beklagte keine konkreten Einwände erhoben. Nach der Richtlinie kann der Kläger das Dreifache eines Monatsbezugs verlangen, da er 30 Dienstjahre vollendet hat. Ausgehend von seinem letzten Bruttomonatsgehalt beläuft sich der Gesamtanspruch auf 14.145,76 Euro. Auf diesen Betrag hat die Beklagte bereits mit erfüllender Wirkung 8.015,93 Euro geleistet, § 362 Abs. 1 BGB. Damit bleibt der in der Klage geltend gemachte Betrag offen. 65

IV. Da der Betrag mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis fällig wurde - und damit zu einer Zeit, die nach dem Kalender bestimmt war, war dieser spätestens, wie vom Kläger geltend gemacht, ab dem 1. März 2011 zu verzinsen, § 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1, 2 BGB. 66

V. Der Anspruch ist nicht verfallen. 67

1. § 57 des Rahmentarifvertrags für die Beschäftigten der T K X G vom 27. November 2006 (RTV) enthält eine Ausschlussfrist für „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen“ von zwei Monaten. Es kann allerdings dahinstehen, ob § 57 RTV den aus dem Gesetz, nämlich aus § 1 Abs. 1 BetrAVG folgenden Anspruch des Klägers bereits seinem Wortlaut nach überhaupt erfasst.
2. Die Regelung im RTV ist nach ihrem Zweck eng auszulegen. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die - wie Betriebsrentenansprüche - erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt in den Ruhestand entstehen (vgl. etwa BAG 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 28 mwN, BAGE 123, 82). Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt daher regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung findet (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 40, BAGE 138, 332; 26. Mai 2009 - 3 AZR 797/07 -; 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - aaO). Dies gilt - mangels abweichender Anhaltspunkte - auch für die in § 57 RTV bestimmte Ausschlussklausel. Auf den möglicherweise weitergehenden Wortlaut kommt es wegen dieses Zwecks nicht an.
- VI. Der Anspruch ist nicht nach § 18a Satz 2 BetrAVG iVm. § 195, 199 BGB verjährt. Unabhängig von einer möglichen Hemmung nach § 203 BGB, ist der Anspruch schon nicht verjährt, da vorliegend die dreißigjährige Verjährungsfrist des § 18a Satz 1 BetrAVG zur Anwendung kommt.
1. Nach § 18a BetrAVG verjährt der Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung in 30 Jahren. Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen unterliegen der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs.
2. Bei dem Anspruch auf Ruhestandszuwendung handelt es sich um einen Anspruch auf eine Leistung und nicht um regelmäßig wiederkehrende Leistungen. Das folgt schon aus dem Umstand, dass die Ruhestandszuwendung nicht als wiederkehrende, sondern als einmalige Leistung gezahlt werden sollte; Nr. 2 RL sieht die Zahlung mit der Eintritt in den Ruhestand vor. Der eindeutige Wortlaut des § 18a Satz 2 BetrAVG steht hier der Annahme einer kurzen Verjährungsfrist entgegen.
3. Bereits vor der Einführung des § 18a BetrAVG nahm der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts an, dass das betriebsrentenrechtliche Stammrecht der 30-jährigen Verjährungsfrist unterfiel, und nur die einzelnen Betriebsrentenleistungen der kürzeren (BAG 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 -). Dieser Ansatz findet auch auf Einmalzahlungen einer Kapitalleistung des Arbeitgebers Anwendung (vgl. BAG 7. November 1989 - 3 AZR 48/88 -). Der Dritte Senat stellt ausdrücklich klar, dass nicht wiederkehrende Leistungsansprüche - wie der hier vorliegende - nicht unter § 18a Satz 2 BetrAVG fallen, sondern allein der in § 18a Satz 1 BetrAVG vorgesehenen 30-jährigen Verjährungsfrist unterliegen (vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 -, Rn. 39; 19. August 2008 - 3 AZR 194/07 - Rn. 44). Gegen die Anwendung der kurzen Verjährung spricht zentral, dass der Verlust eines einmaligen Kapitalbetrags, der auch der dauernden Sicherung des Pensionärs dienen soll, dazu führen würde, dass die mit der Versorgungszusage bezweckte Alterssicherung völlig, insbesondere auch für die Zukunft, wegfielen. Eine derartige Folge würde in fast allen Fällen zu einer Zeit eintreten, in der sie sich für den Pensionär wegen seines vorgerückten Alters und der Unmöglichkeit, sich eine andere Versorgung zu schaffen, besonders nachteilig auswirkt.

4.	Der Gesetzgeber hat diese Rechtsprechung bei der Einführung des § 18a BetrAVG im Jahr 2001 ausdrücklich aufgegriffen: Die Regelung zur 30-jährigen Verjährung von Ansprüchen auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung beruht auf der ständigen Rechtsprechung des BAG. Diese unterscheidet bei der Verjährung zwischen dem Rentenstammrecht und den Ansprüchen auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen. Diese Sonderregelung trägt dem Schutzzweck des Betriebsrentengesetzes als Arbeitnehmerschutzgesetz Rechnung und berücksichtigt dabei den sozialen Aspekt der zusätzlichen Altersvorsorge (<i>BT-Drucks. 14/7052 S. 213</i>). Dem hat die Kammer nichts hinzuzufügen.	
C.	Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits fallen der unterlegenen Partei zur Last.	75
D.	Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision folgt aus § 72 Abs. 2 ArbGG. Die entscheidungserheblichen Rechtsfragen sind hinreichend geklärt.	76
E.	Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird hingewiesen, § 72a Abs. 1 ArbGG.	77
	<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	78
	Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	79
	.	80