

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 8. März 2022  
- 3 AZR 420/21 -  
ECLI:DE:BAG:2022:080322.U.3AZR420.21.0

I. Arbeitsgericht  
Berlin

Urteil vom 29. Juni 2020  
- 54 Ca 7277/19 -

II. Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 27. Mai 2021  
- 26 Sa 164/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Übergangszuschluss - Verjährung

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 420/21  
26 Sa 164/21  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
8. März 2022

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 8. März 2022 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Aschenbrenner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27. Mai 2021 - 26 Sa 164/21 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Zahlung eines Übergangszuschusses für den Monat November 2019, hilfsweise für den Monat Dezember 2015. 1

Der im November 1955 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. September 1971 bis zum 31. Oktober 2007 als Mitarbeiter im Tarifikreis beschäftigt. Dieses Arbeitsverhältnis war zunächst von einer Versorgungszusage auf der Grundlage der Richtlinien der S-Altersfürsorge GmbH vom 22. Dezember 1974 mit Änderung vom 1. Juni 1977 (im Folgenden SAF-Richtlinien) unterlegt. Diese lauten auszugsweise: 2

#### „§ 1

##### Betreuungsbereich

Die Betreuung der S-Altersfürsorge GmbH (SAF) erstreckt sich nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auf ehemalige Mitarbeiter des Tarifikreises der S AG sowie derjenigen Unternehmen, deren Mitarbeiter gemäß § 2 Abs. 4 des Gesellschaftsvertrages in die Betreuung einbezogen werden, ferner auf Hinterbliebene dieses Personenkreises.

#### § 2

##### Kreis der Begünstigten

- (1) Allgemeine Voraussetzungen für Leistungen nach §§ 4 ff. ist, daß der Mitarbeiter zum Kreis der Begünstigten gehört.

- (2) Zum Kreis der Begünstigten gehören alle in § 1 genannten Mitarbeiter, sobald sie eine zehnjährige pensionsfähige Dienstzeit (vgl. § 3) vollendet haben.

### § 3

#### Pensionsfähige Dienstzeit

- (1) Als pensionsfähig gilt die ununterbrochene Dienstzeit bei der S AG. Andere Dienstzeiten können insoweit berücksichtigt werden, als sie von der S AG als pensionsfähig anerkannt sind.
- (2) Bei Feststellung der pensionsfähigen Dienstzeit werden Lehr- und sonstige Ausbildungszeiten sowie vor Vollendung des 18. Lebensjahres \*) liegende Dienstzeiten nicht berücksichtigt.
- \*) Anm.: Für Pensionierungen bis 30.9.1975 gilt als Stichtag für die Berechnung der pensionsfähigen Dienstzeit das vollendete 21. Lebensjahr.

## I. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

### § 4

#### Art der Leistungen

- (1) Als Versorgungs-Leistungen kommen in Betracht:
- a) Ruhegeld, bestehend aus Grundbetrag und Zusatzbetrag,
  - b) Kindergeld,
  - c) Waisengeld,
- (2) Versorgungs-Leistungen können laufend oder befristet gewährt werden.

...

### § 6

#### Einsetzen des Ruhegeldes

- (1) Ruhegeld kann gezahlt werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis des Mitarbeiters mit der S AG endet,
- a) weil er die feste Altersgrenze erreicht hat (Vollendung des 65. Lebensjahres), oder
  - b) wenn und solange er zu einem früheren Zeitpunkt das gesetzliche Altersruhegeld aus der Sozialversicherung bezieht, oder

- c) wenn er das 60. Lebensjahr oder - nach mindestens 25 Dienstjahren - das 55. Lebensjahr vollendet hat und sein Ausscheiden im Einvernehmen mit der S AG oder durch Kündigung aus betrieblichen Gründen erfolgt.

...

§ 7

Höhe des Ruhegeldes

- (1) Die Höhe des Ruhegeldes richtet sich nach den Tabellenbeträgen, die von der Pensionsstufe (Anlage 1) und der pensionsfähigen Dienstzeit (§ 3) abhängig sind;

...

Waisengeld

§ 9

Voraussetzungen

- (1) Waisengeld kann gewährt werden für Kinder von Mitarbeitern, die während des Beschäftigungsverhältnisses mit der S AG verstorben sind und zum Kreis der Begünstigten gehört haben.  
Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter nach der Pensionierung verstorben ist.

...

II. VORZEITIGES AUSSCHEIDEN OHNE  
PENSIONIERUNG

§ 11

- (1) Scheiden Mitarbeiter vorzeitig aus, ohne unmittelbar anschließend pensioniert zu werden, erhalten sie bei Eintritt des Versorgungsfalles Leistungen nach §§ 5 bis 10 dieser Richtlinien nur dann, wenn die Voraussetzungen gem. § 1 des Gesetzes ‚zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung‘ vom Dezember 1974 vorliegen. Entsprechendes gilt für Hinterbliebene.

...

III. BEIHILFEN

§ 12

...

- (3) Mitarbeitern, die im unmittelbaren Anschluß an eine langjährige aktive Dienstzeit in der S AG pensioniert werden, kann für die ersten 6 Monate des Ruhestandes als befristete Beihilfe ein Übergangszuschuß gewährt werden, um ihnen den Übertritt in den Ruhestand wirtschaftlich zu erleichtern. Der Übergangszuschuß entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Ruhegeld und dem zuletzt bezogenen Bruttomonatseinkommen.“

Unter dem 22. Dezember 1981 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Übergangszuschuß bei Pensionierung im Tarifikreis“ (im Folgenden GBV 1981). Diese lautet auszugsweise:

3

„Mitarbeiter des Tarifikreises erhalten nach ihrer Pensionierung einen Übergangszuschuß. Damit soll den Mitarbeitern der Übertritt in den Ruhestand wirtschaftlich erleichtert werden.

Im einzelnen gilt folgendes:

1. Die S AG räumt ihren Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf den Übergangszuschuß ein.
2. Voraussetzung ist, daß der Mitarbeiter
  - mindestens 10 Dienstjahre (ohne Ausbildungszeiten) nach Vollendung des 18. Lebensjahres bei der S AG abgeleistet hat u n d
  - im unmittelbaren Anschluß an die aktive Dienstzeit bei der S AG pensioniert wird.
3. Die Höhe des Übergangszuschusses, der für 6 Monate gezahlt wird, entspricht der Differenz zwischen dem zuletzt bezogenen Brutto-Monatsentgelt bei regelmäßiger tariflicher oder abweichend vereinbarter Arbeitszeit (ohne einmalige Zuwendungen, tariflicher vermögenswirksamer Leistungen, Vergütungen für Mehrarbeit, zusätzliches Urlaubsgeld, Krankenlohn sowie Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) und dem SAF-Ruhegeld.
4. Der Übergangszuschuß wird anstelle eines SAF-Übergangszuschusses gezahlt. Die Zahlung erfolgt durch SAF im Auftrag und zu Lasten der S AG.
5. Der Anspruch auf Übergangszuschuß ist nicht übertragbar und nicht vererblich.

Für Witwen von verstorbenen Mitarbeitern verbleibt es bei der bisherigen Regelung, nach der SAF befristete Beihilfen gewährt.“

Nachdem die Beklagte die GBV 1981 zum 30. September 1983 gekündigt hatte, vereinbarte sie mit dem Gesamtbetriebsrat am 29. Juli 1983 die zum 1. Oktober 1983 in Kraft getretene Gesamtbetriebsvereinbarung zum „Übergangszuschuß bei Pensionierung im Tarifikreis“ (im Folgenden GBV 1983). Danach bleibt es für Mitarbeiter wie den Kläger, die bis zum 30. September 1983 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, bei der bisherigen Regelung.

Die Versorgungszusagen der Beklagten auf der Grundlage der SAF-Richtlinien für die Mitarbeiter im Tarifikreis wurden zum 1. Oktober 2004 durch die „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Übergang in die Beitragsorientierte S Altersversorgung (BSAV) für Mitarbeiter im Tarifikreis“ (im Folgenden BSAV Tarifikreis Übergang) in die Beitragsorientierte S Altersversorgung (BSAV) Tarifikreis (im Folgenden BSAV Tarifikreis) überführt und sehen die Aufrechterhaltung der nach den SAF-Richtlinien erworbenen Ansprüche ua. für Mitarbeiter vor, die - wie der Kläger - am 1. Oktober 2004 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten standen und den SAF-Richtlinien unterfielen.

Nr. 4.6 BSAV Tarifikreis lautet auszugsweise:

„4.6 Versorgungsfall

4.6.1 Der Versorgungsfall tritt ein mit Erwerb eines Anspruchs nach Nr. 4.6.2 bis 4.6.4.

4.6.2 Der Mitarbeiter erwirbt im Erlebensfall Anspruch auf die Auszahlung des Versorgungsguthabens nach Maßgabe der Auszahlungsrichtlinie

- als Alterskapital, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres (feste Altersgrenze) endet, oder
- als vorzeitiges Alterskapital auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung des Unternehmens, wenn das Arbeitsverhältnis mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres vor Erreichen der festen Altersgrenze endet, ...“

Die BSAV Tarifkreis Übergang bestimmt hinsichtlich der bestehenden SAF-Zusagen ua.: 7

3 Ablösungsbestimmungen für Versorgungsanwärter mit SAF-Zusage

3.1 Grundsatz

3.1.1 Für die zum Ablösungstichtag bestehende Rentenzusage aus der Altregelung (integrierter Besitzstand) wird ein ... Umstellungskapital ermittelt, ...

3.1.2 Das Umstellungskapital dient als Berechnungsgrundlage für die neu mögliche Ratenzahlung, die der Mitarbeiter anstelle des ihm unverändert zustehenden Rentenanspruchs aus dem integrierten Besitzstand beantragen kann. ...

...

4 Besitzstandsrente

Wird der integrierte Besitzstand als Rente ausgezahlt, gelten folgende Bestimmungen:

4.1 Rente des Versorgungsanwärters

4.1.1 Die Rente aus dem integrierten Besitzstand wird lebenslang an dem für die Gehaltszahlungen im Unternehmen üblichen Termin gezahlt. Die erste Rate wird für den Monat ausgezahlt, der auf den Eintritt des Versorgungsfalls folgt.

...

6 Zahlungen außerhalb der betrieblichen Altersversorgung und Anrechnung

6.1 Grundsatz

Die bestehenden Regelungen im Zusammenhang mit der Gewährung von befristeten Übergangszuschüssen, Beihilfen, tariflicher Sterbefallunterstützung sowie zur befristeten Rentenfortzahlung (befristete Übergangsgelder) an den Mitarbeiter bzw. an den hinterlassenen Ehegatten werden im bisherigen Umfang fortgeführt.“

Der Kläger hat unter dem 6. August 2015 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten beantragt. Das für die Beantragung verwendete, von der Beklagten gestellte Formular enthielt einen Hinweis, dass die Be- 8

antragung sämtliche der Beklagten bekannten Ansprüche umfasse und er mitteilen solle, sofern er bestimmte Versorgungsansprüche noch nicht in Anspruch nehmen wolle. Eine entsprechende Erklärung des Klägers erfolgte nicht.

Seit dem 1. Dezember 2015 bezieht der Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten, stand jedoch weiter in einem Arbeitsverhältnis mit einem anderen Unternehmen bis zum Eintritt in den Altersruhestand am 1. Juni 2019. 9

Im Vorgriff auf den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung machte der Kläger gegenüber der Beklagten mit Schreiben vom 22. März 2019 und vom 15. April 2019 die Zahlung eines Übergangszuschusses für die Dauer von sechs Monaten, beginnend ab dem Monat Juni 2019 geltend. Daraufhin zahlte die Beklagte an den Kläger einen Übergangszuschuss für fünf Monate. Dazu erklärte sie mit Schreiben vom 15. April 2019, der Zuschuss werde ab dem Eintritt des Versorgungsfalls in der betrieblichen Altersversorgung, beim Kläger mithin ab Dezember 2015 geschuldet. Sie leiste für Januar 2016 bis Mai 2016 den Übergangszuschuss iHv. monatlich 2.747,54 Euro brutto. Hinsichtlich des entsprechenden Betrags für den Monat Dezember 2015 erhob sie die Einrede der Verjährung. 10

Mit seiner am 26. Juni 2019 erhobenen Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, einen Übergangszuschuss für den Monat November 2019 zu zahlen, begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, der Übergangszuschuss stehe ihm für die Zeit ab dem Beginn seiner Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung am 1. Juni 2019 für die Dauer von sechs Monaten zu. Daher habe er nach der Zahlung für insgesamt fünf Monate noch einen Anspruch auf den Übergangszuschuss für den Monat November 2019. Mit dem Begriff „Pensionierung“ in der GBV 1981 sei der Zeitpunkt des Eintritts in den Altersruhestand und damit der Beginn des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint und nicht der Beginn der betrieblichen Versorgungsleistungen. Der Anspruch sei daher nicht verjährt. In der Berufungsinstanz hat er weiter vorgebracht, falls „Pensionierung“ im Sinne der GBV 1981 den Eintritt des Versorgungsfalls „Vollendung des 60. Lebensjahres“ meine, sei 11

der Anspruch jedenfalls für Dezember 2015 gegeben und das Berufen der Beklagten auf die Verjährung rechtsmissbräuchlich. Die Beklagte habe, obwohl er nach dem von ihr selbst zur Verfügung gestellten Formular alle Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bereits im Jahre 2015 gestellt habe, keinen Übergangszuschuss gezahlt. Ferner habe sie in der Vergangenheit bis zum Bundesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, der Übergangszuschuss sei keine betriebliche Altersversorgung.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 12  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.747,54 EUR brutto  
nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-  
satz seit dem 1. Februar 2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 13

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des Übergangszuschusses 14  
für den Monat November 2019 abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die  
Berufung des Klägers gegen das arbeitsgerichtliche Urteil insgesamt zurückge-  
wiesen und dabei angenommen, der Übergangszuschuss für Dezember 2015 sei  
verjährt. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Revision ist teilweise begründet. Seit der Berufungsinstanz 15  
ist der Antrag so zu verstehen, dass der Kläger nicht mehr nur einen Übergangs-  
zuschuss für November 2019, sondern hilfsweise auch für Dezember 2015 gel-  
tend macht. Ob darin eine Klageänderung liegt und ob diese die Voraussetzun-  
gen des § 533 ZPO erfüllt, ist im Revisionsverfahren in entsprechender Anwen-  
dung von § 268 ZPO nicht mehr zu überprüfen, nachdem das Landesarbeitsge-  
richt die Zulässigkeit der Einführung des zusätzlichen Streitgegenstands still-  
schweigend bejaht hat (*vgl. BAG 13. Juli 2021 - 3 AZR 445/20 - Rn. 10*). Die Re-  
vision ist erfolgreich, soweit der Kläger mit seinem Hilfsvorbringen einen An-  
spruch auf einen Übergangszuschuss für den Monat Dezember 2015 geltend

macht. Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Zwar hat das Berufungsgericht zutreffend erkannt, dass das Hauptbegehren des Klägers auf Zahlung eines Übergangszuschusses für den Monat November 2019 keinen Erfolg hat, weil ihm nach der BSAV Tarifkreis iVm. der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG dieser Anspruch nicht zusteht. Allerdings hat es den - im Wege der zulässigen alternativen Klagehäufung - im Berufungsverfahren hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf einen Übergangszuschuss für den Monat Dezember 2015 mit unzutreffender Begründung als verjährt angesehen. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann der Senat nicht entscheiden, ob der mit dem Hilfsbegehren verfolgte Anspruch auf Übergangszuschuss für den Monat Dezember 2015 verjährt ist. Dazu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen des Berufungsgerichts. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Die Revision hat keinen Erfolg, soweit der Kläger einen Anspruch auf Zahlung eines Übergangszuschusses für den Monat November 2019 verfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Kläger keinen Anspruch auf Gewährung eines Übergangszuschusses für den Monat November 2019 hat und deshalb mit seinem Hauptbegehren nicht durchdringt. Der Kläger hat zwar einen Anspruch auf einen Übergangszuschuss nach den Regelungen der BSAV Tarifkreis iVm. der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG für die ersten sechs Monate nach seiner Pensionierung iSd. GBV 1981. Seine Pensionierung in diesem Sinne erfolgte jedoch nicht erst mit seinem Eintritt in den Altersruhestand mit dem Beginn des Bezugs der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung am 1. Juni 2019, sondern bereits mit dem Eintritt des Versorgungsfalls nach der BSAV Tarifkreis mit der Vollendung seines 60. Lebensjahres. 16

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Gewährung eines Übergangszuschusses nach den Regelungen der BSAV Tarifkreis iVm. der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG. 17

a) Der Übergangszuschuss nach der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der BSAV Tarifkreis iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 ist eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung. Der Übergangszuschuss dient einem Versorgungszweck, der durch ein biologisches Ereignis - hier Alter - ausgelöst wird. Der Versorgungszweck ergibt sich daraus, dass der Übergangszuschuss dazu beiträgt, finanzielle Verluste, die aus dem Wegfall des bisherigen Einkommens aus dem Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer entstehen, zu verringern und ihm den Übergang in den Ruhestand wirtschaftlich zu erleichtern. Die zeitliche Befristung des Anspruchs ist unerheblich (*vgl. ausführlich BAG 20. März 2018 - 3 AZR 519/16 - Rn. 18 ff.*) 18

b) Der Kläger hat nach den bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltenden Bestimmungen der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der BSAV Tarifkreis iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG eine unverfallbare Anwartschaft auf den Übergangszuschuss als Leistung der betrieblichen Altersversorgung erworben. 19

Der im November 1955 geborene Kläger hatte bei seinem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2007 sein 35. Lebensjahr vollendet und die spätestens im Jahr 1981 mit der GBV 1981 erfolgte Zusage des Übergangszuschusses, die auch später aufgrund der GBV 1983 und der Bestimmung in Nr. 6.1 BSAV Tarifkreis Übergang fortgeführt wurde, bestand bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten schon weit mehr als zehn Jahre. Damit sind die genannten Bestimmungen als bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltende Versorgungsregeln bei Eintritt des Versorgungsfalls anzuwenden (§ 2a Abs. 1 BetrAVG). 20

c) Der Kläger erfüllt die einzig wirksame Voraussetzung nach Nr. 2 Spiegelstrich 1 GBV 1981 für die Gewährung des Übergangszuschusses, denn er hat nach der Vollendung seines 18. Lebensjahres im November 1973 noch mehr als zehn Dienstjahre bei der Beklagten abgeleistet. 21

Zwar ist er nicht - wie von Nr. 2 Spiegelstrich 2 GBV 1981 verlangt - im unmittelbaren Anschluss an seine aktive Dienstzeit bei der Beklagten pensioniert worden, denn er ist nicht mit dem Eintritt eines Versorgungsfalls mit Ablauf des 31. Oktober 2007 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden. Dies steht seinem Anspruch jedoch nicht entgegen. Diese weitere Voraussetzung für den Übergangszuschuss stellt eine für den Kläger nachteilige Bedingung dar, die seine unverfallbare Anwartschaft nach § 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BetrAVG einschränkt und deshalb nach § 19 Abs. 3 BetrAVG iVm. § 134 BGB nichtig ist (*vgl. BAG 20. März 2018 - 3 AZR 519/16 - Rn. 30*). Auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses bei Eintritt des Versorgungsfalls kommt es gerade nicht an, wenn der Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist (*BAG 24. Juni 1998 - 3 AZR 288/97 - zu B II 2 der Gründe, BAGE 89, 180*).

22

2. Der Anspruch des Klägers auf einen Übergangszuschuss nach den Regelungen der BSAV Tarifkreis iVm. der BSAV Tarifkreis Übergang iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG bestand nicht für die sechs Monate nach dem Eintritt des Klägers in den Altersruhestand mit dem Beginn des Bezugs der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung am 1. Juni 2019 und damit auch nicht für den Monat November 2019. Die GBV 1981 knüpft mit dem Begriff „Pensionierung“ vielmehr an den Eintritt des Versorgungsfalls nach den bei der Beklagten geltenden Regelungen über die betriebliche Altersversorgung an. Dies ergibt die Auslegung der GBV 1981.

23

a) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere

24

Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 212/21 - Rn. 32; 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 30*).

Bedeutsam für die Auslegung der GBV 1981 sind die Verhältnisse bei ihrem Abschluss und das Verständnis der Betriebsparteien, das sich aus dem Kontext der Regelungen ergibt (*vgl. BAG 8. Dezember 2015 - 3 AZR 433/14 - Rn. 14*). Entscheidend sind dabei die Verhältnisse bei Abschluss der Betriebsvereinbarung im Regelungsbereich der Betriebsvereinbarung (*vgl. BAG 28. Oktober 2008 - 3 AZR 903/07 - Rn. 26*). Ebenso kann - wenn im Einzelfall noch Zweifel verbleiben - auf die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zurückgegriffen werden (*BAG 22. September 2020 - 3 AZR 303/18 - Rn. 97 mwN, BAGE 172, 217*). 25

b) Danach ergibt sich, dass mit „Pensionierung“ iSd. GBV 1981 der Eintritt des Versorgungsfalls nach den betrieblichen Ruhegeldregelungen und damit der Beginn des Bezugs von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemeint ist. 26

aa) Nach dem Eingangssatz der GBV 1981 und Nr. 2 Spiegelstrich 2 erhalten Mitarbeiter den Übergangszuschuss nach ihrer Pensionierung. Der Begriff wird dort jedoch nicht definiert, sondern vorausgesetzt. 27

bb) Nach Nr. 3 GBV 1981 entspricht die Höhe des Übergangszuschusses, der für sechs Monate gezahlt wird, der Differenz zwischen dem zuletzt bezogenen Brutto-Monatsentgelt und dem SAF-Ruhegeld und soll den Mitarbeitern den Übertritt in den Ruhestand wirtschaftlich erleichtern (*BAG 20. März 2018 - 3 AZR 519/16 - Rn. 21*). Die GBV 1981 stellt damit einen Zusammenhang zwischen dem zuletzt im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bezogenen Brutto-Monatsentgelt und dem nach dem Eintritt eines Versorgungsfalls gezahlten SAF-Ruhegeld her. Der Übergangszuschuss setzt folglich voraus, dass das von der 28

Beklagten geschuldete Brutto-Monatsentgelt infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gezahlt und nunmehr nach dem Eintritt eines Versorgungsfalls das SAF-Ruhegeld bezogen wird. Der Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird dagegen nicht verlangt.

cc) Nach Nr. 4 GBV 1981 wird der Übergangszuschuss anstelle eines SAF-Übergangszuschusses gezahlt. Die SAF-Richtlinien ihrerseits verwenden den Begriff „Pensionierung“ durchgängig im Zusammenhang mit dem Eintritt des Versorgungsfalls und der Berechnung der Leistungen nach den SAF-Richtlinien. 29

Besonders deutlich wird dies mit der Überschrift „II. Vorzeitiges Ausscheiden ohne Pensionierung“ und der darunter folgenden Regelung in § 11 Abs. 1 SAF-Richtlinien. Scheiden Mitarbeiter vorzeitig aus, ohne unmittelbar pensioniert zu werden, erhalten sie bei Eintritt des Versorgungsfalls Leistungen nach §§ 5 bis 10 dieser Richtlinien nur dann, wenn die Voraussetzungen gem. § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom Dezember 1974 vorliegen. Diese Verweisung auf das Betriebsrentengesetz verdeutlicht, dass mit der Pensionierung der Eintritt des Versorgungsfalls nach den betrieblichen Regelungen gemeint ist, denn das Betriebsrentengesetz bezieht sich ausschließlich auf die Betriebsrente. 30

Auch die weiteren Regelungen in den SAF-Richtlinien verwenden den Begriff der Pensionierung bzw. der Pension stets im Zusammenhang mit dem Eintritt eines Versorgungsfalls nach den SAF-Richtlinien selbst und damit dem Beginn des Bezugs von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. So definiert § 3 SAF-Richtlinien die pensionsfähige Dienstzeit als die ununterbrochene Dienstzeit bei der Beklagten. Die so definierte pensionsfähige Dienstzeit wiederum ist nach § 7 Abs. 1 SAF-Richtlinien für die Höhe des Ruhegeldes entscheidend. Pension ist deshalb dieses betriebliche Ruhegeld, nicht die gesetzliche Rente. Pensionierung ist folglich der Beginn der Leistung des betrieblichen Ruhegeldes. Die Regelung in § 9 Abs. 1 SAF-Richtlinien befasst sich mit dem Anspruch auf Waisengeld im Falle des Versterbens des Mitarbeiters nach seiner Pensionierung. Es wäre systemwidrig unter Pensionierung in diesem Sinne den Bezug von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu verstehen. 31

Auch die in § 6 Abs. 1 SAF-Richtlinien definierten Versorgungsfälle sprechen dafür. Zwar ist in § 6 Abs. 1 Buchst. b SAF-Richtlinien als Versorgungsfall auch definiert, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet und solange der Mitarbeiter zu einem Zeitpunkt vor der Vollendung des 65. Lebensjahres das gesetzliche Altersruhegeld aus der Sozialversicherung bezieht. Dieser Versorgungsfall entspricht letztlich der gesetzlichen Regelung in § 6 BetrAVG und hätte auch ohne die Regelung in den SAF-Richtlinien gegolten. Er besagt nichts darüber, dass allgemein der Bezug von Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Pensionierung iSd. SAF-Richtlinien aufzufassen ist. Denn es geht auch in diesem Zusammenhang um die Frage, wann das betriebliche Ruhegeld bezogen werden kann. Unabhängig davon regelt § 6 Abs. 1 SAF-Richtlinien mehrere Versorgungsfälle zu unterschiedlichen Zeitpunkten und damit den Eintritt des Versorgungsfalls nach dieser Versorgungsordnung, also den Beginn des Anspruchs auf betriebliches Ruhegeld. 32

dd) Dies alles zeigt, dass nach dem Sprachgebrauch im Geltungsbereich der GBV 1981 bei deren Abschluss mit „Pensionierung“ der Eintritt des Versorgungsfalls nach den SAF-Richtlinien und damit der Beginn des Bezugs von betrieblichen Versorgungsleistungen gemeint ist. 33

c) Der danach für den Beginn des Anspruchs auf den Übergangszuschuss entscheidende Zeitpunkt der Pensionierung des Klägers iSd. GBV 1981 war damit der Eintritt des Versorgungsfalls nach den im Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltenden betrieblichen Versorgungsregelungen und damit nach Nr. 4.6.2 BSAV Tarifkreis. Der Versorgungsfall trat danach bereits mit der Vollendung des 60. Lebensjahres ein und nicht erst mit dem Beginn des Bezugs der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung am 1. Juni 2019. Folglich hat der Kläger keinen Anspruch auf einen Übergangszuschuss in den Monaten Juni bis November 2019 und damit auch nicht für den Monat November 2019. 34

II. Die Revision ist jedoch begründet, soweit das Landesarbeitsgericht über den vom Kläger hilfsweise im Berufungsverfahren angebrachten Streitgegenstand Übergangszuschuss für den Monat Dezember 2015 entschieden hat. Ob 35

der Kläger einen durchsetzbaren Anspruch auf Zahlung eines Übergangszuschusses für den Monat Dezember 2015 hat, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht entscheiden. Hierzu bedarf es weiterer tatsächlicher Feststellungen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Gewährung eines Übergangszuschusses nach den Regelungen der BSAV Tarifikreis iVm. der BSAV Tarifikreis Übergang iVm. der GBV 1983 und der GBV 1981 iVm. § 30f Abs. 1, § 1b Abs. 1 BetrAVG für den Monat Dezember 2015. 36

a) Der Kläger wurde iSd. GBV 1981 mit Ablauf des 30. November 2015 pensioniert, denn er vollendete im November 2015 sein 60. Lebensjahr. Dies führte nach Nr. 4.6.2 BSAV Tarifikreis, der bei seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geltenden Regelung, zum Eintritt des Versorgungsfalls „Alter“ und dem Beginn des sechsmonatigen Bezugs von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der weiter aufrechterhaltenen GBV 1981 mit Beginn des darauffolgenden Monats und damit dem Dezember 2015. 37

b) Der Anspruch des Klägers für die Monate Dezember 2015 bis Mai 2016 ist für die Monate Januar 2016 bis Mai 2016 durch Erfüllung erloschen, § 362 Abs. 1 BGB. Die Beklagte hat dem Kläger für insgesamt fünf Monate den Übergangszuschuss in der zwischen den Parteien unumstrittenen Höhe von 2.747,54 Euro brutto monatlich gezahlt und dabei eine Tilgungsbestimmung iSv. § 366 Abs. 1 BGB getroffen, wonach sie den Übergangszuschuss für die Monate Januar 2016 bis Mai 2016 leistet. Folglich steht dem Kläger noch für den Monat Dezember 2015 ein Übergangszuschuss iHv. 2.747,54 Euro brutto zu. 38

2. Ob dieser Anspruch des Klägers noch durchsetzbar ist oder - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - bei der Klageerhebung im Juni 2019 bereits verjährt war, steht noch nicht fest. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. 39

- a) Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen unterliegen gemäß § 18a Satz 2 BetrAVG der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Nach §§ 195, 199 Abs. 1 BGB beginnt die dreijährige regelmäßige Verjährung am Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Der Anspruch des Klägers ist für den Dezember 2015 entstanden, von den anspruchsbegründenden Umständen (*Geltung der GBV 1981, Beginn der Leistung betrieblicher Altersversorgung*) hatte der Kläger auch Kenntnis; er hat die Leistungen im August 2015 selbst beantragt und die Zahlungen auch erhalten. Dass er rechtsirrig davon ausging, der Anspruch auf den Übergangszuschuss erst im Juni 2019 ändert hieran nichts. 40
- b) Das Landesarbeitsgericht hat allerdings nicht festgestellt, wann der Anspruch auf den Übergangszuschuss für Dezember 2015 entstanden und damit fällig geworden ist. Die GBV 1981 enthält keine eigene Fälligkeitsregelung, knüpft jedoch bei der Berechnung an das betriebliche Ruhegeld an, so dass der Übergangszuschuss wie das Ruhegeld fällig wird. Nach § 17 Abs. 4 SAF-Richtlinien waren sowohl laufende als auch befristete Leistungen monatlich im Voraus zu zahlen. Allerdings bestimmt Nr. 4.1.1 Satz 1 BSAV Tarifkreis Übergang, dass die Rente aus dem integrierten Besitzstand an dem für die Gehaltszahlungen im Unternehmen üblichen Termin gezahlt wird. Diese Regelung hat die SAF-Richtlinien insoweit abgelöst und ist als die beim Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis geltende Versorgungsregelung anwendbar. Sie stellt - anders als die Beklagte im Revisionsverfahren geltend macht - auf die übliche Gehalts- und nicht auf die übliche Rentenzahlung ab. 41
- c) Entscheidend kommt es dabei darauf an, wann nach den beim Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Oktober 2007 maßgeblichen Umständen das Dezembergehalt üblicherweise gezahlt wurde. Nach § 2a Abs. 1 BetrAVG sind bei der Berechnung des gesetzlich unverfallbaren Teilanspruchs der Betriebsrente sowohl die Versorgungsregelung als auch 42

die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen; spätere Veränderungen bleiben außer Betracht. Diese Norm bezieht sich nicht nur auf die Berechnung der Höhe der Leistung, sondern auch auf ihre Fälligkeit. Ziel des § 2a Abs. 1 BetrAVG ist es, schon bei Ausscheiden, Klarheit über die Höhe der Leistung zu erhalten (*BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 239/17 - Rn. 20*). Darauf beschränkt sich die Zwecksetzung jedoch nicht. Das Bedürfnis nach Klarheit besteht nicht nur hinsichtlich der Höhe der Leistung, sondern auch hinsichtlich ihrer Fälligkeit. Gerade beim Übergang in den Ruhestand kann es bedeutsam sein, wann finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Entscheidend sind deshalb die BSAV Tarifkreis Übergang als Versorgungsregelung und der seinerzeit übliche Gehaltszahlungszeitpunkt als Bemessungsgrundlage.

d) Der danach entscheidende Zeitpunkt ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Er ergibt sich auch nicht aus den Akten oder berücksichtigungsfähigem unstreitigem Vorbringen der Parteien. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb im fortgesetzten Berufungsverfahren - unter Berücksichtigung des von den Parteien nach der Zurückverweisung der Sache hierzu noch zu erbringenden neuen Tatsachenvortrags - zu klären haben, wann bei der Beklagten beim Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis mit ihr im Oktober 2007 der für Gehaltszahlungen übliche Termin war, wobei es - soweit es keinen für das gesamte Unternehmen einheitlichen Termin geben sollte - auf die Situation in dem Bereich ankommt, in dem der Kläger vor seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten beschäftigt war. 43

Sollte es keinen solchen üblichen Termin gegeben haben oder ein solcher nicht festgestellt werden können, wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass sich die Fälligkeit der Gehälter und damit des Übergangszusses dann nach § 614 BGB richten würde (*vgl. BAG 31. Juli 2007 - 3 AZR 372/06 - Rn. 37*) mit der Folge, dass der Übergangszuschuss für den Monat Dezember 2015 erst nach Ablauf des Monats Dezember 2015 im Januar 2016 fällig geworden wäre. Dies stünde einer Verjährung des Anspruchs für den Monat Dezember 2015 bei Erhebung der Klage im Juni 2019 entgegen. Sollte ein früherer Zeitpunkt für die Gehaltszahlungen im Unternehmen der Beklagten bestanden 44

haben, etwa - wie in manchen Tarifverträgen vorgesehen - der letzte Werktag im Monat, so wäre der Anspruch noch im Jahr 2015 fällig geworden und die Verjährungsfrist hätte mit dem Schluss des Jahres 2015 zu laufen begonnen. Verjährung wäre also eingetreten, was die Beklagte auch eingewandt hat (§ 214 Abs. 1 BGB).

3. Die Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht ist nicht deshalb entbehrlich, weil die Berufung der Beklagten auf die Verjährung - so sie denn eingetreten wäre - jedenfalls treuwidrig iSv. § 242 BGB wäre. Das wäre sie nämlich nicht. 45

a) Aus § 242 BGB folgt ua. der Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („*venire contra factum proprium*“). Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung (BAG 19. März 2019 - 9 AZR 881/16 - Rn. 19). Die Rechtsordnung verbietet allerdings nicht jedes widersprüchliche Verhalten. Widersprüchliches Verhalten ist nur dann rechtsmissbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 412/13 - Rn. 57). 46

b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dass das Berufen der Beklagten auf Verjährung nicht treuwidrig ist, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen besonderer Umstände zu Recht verneint. Eine solche Treuwidrigkeit ergibt sich insbesondere nicht daraus, dass die Beklagte trotz des Antrags des Klägers, alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ab dem Eintritt des Versorgungsfalls mit der Vollendung seines 60. Lebensjahres beziehen zu wollen, den Anspruch auf den Übergangszuschuss nicht erfüllt hat und sich nunmehr auf Verjährung beruft. Zum Zeitpunkt seiner Antragstellung im Sommer 2015 ging die Beklagte - wie selbst der Kläger vorträgt - noch davon aus, dass es sich bei dem Übergangszuschuss nicht um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt. Das liegt auch der Regelung in Nr. 6 BSAV Tarifkreis Übergang zugrunde. Dass der Übergangszuschuss nach der GBV 1981 eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung ist, 47

wurde erst im Frühjahr 2018 durch die Urteile des Senats in mehreren Verfahren gegen den Pensions-Sicherungs-Verein - und nicht gegen die Beklagte - verbindlich geklärt (vgl. BAG 20. März 2018 - 3 AZR 519/16 -, - 3 AZR 244/17 - ua.). Für die Schaffung eines Vertrauenstatbestands beim Kläger durch ein Verhalten der Beklagten im Zusammenhang mit seiner Antragstellung ist mithin nichts ersichtlich. Ebenso wenig kann es sich aus der Prozessführung in Vorverfahren ergeben, selbst wenn die Vertretung einer falschen Rechtsauffassung überhaupt als treuwidrig angesehen werden könnte.

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

48

Zwanziger

Spinner

Roloff

Wischnath

Xaver Aschenbrenner