

3 AZR 317/07 - Wann liegt eine betriebliche Altersvorsorge vor?

Eine betriebliche Altersvorsorge liegt vor, wenn die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezählten Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der [Arbeitgeber](#) muss die Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses erteilen.
- Die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität oder [Tod](#)) ausgelöst werden.
- Die zugesagte [Leistung](#) muss einem Versorgungszweck dienen.
- Unter einer „Versorgung“ sind alle [Leistungen](#) zu verstehen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall, wenn auch nur zeitweilig, verbessern sollen.

Auf die Bezeichnung der [Leistung](#) und sonstige Formalien kommt es nicht an. Ebenso wenig spielt es eine Rolle, aus welchen Gründen und aus welchem Anlass die Versorgungsleistung versprochen wurde.

Im vorliegenden Fall war im Zuge einer Umstrukturierung der betrieblichen Altersvorsorge die feste Altersgrenze von 65 Jahren auf 60 Jahre abgesenkt worden. Zum Ausgleich dafür war ab Eintritt in den Ruhestand bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die [Zahlung](#) sog. „Übergangsbezüge“ vorgesehen. Dies war nicht in der Versorgungsordnung, sondern in einer besonderen Richtlinie geregelt. Der Anspruch auf diese [Leistungen](#) sollte bei einem Ausscheiden vor Vollendung des 60. Lebensjahres entfallen. Der Kläger beendete sein Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres durch Eigenkündigung. Die Beklagte hat sich wegen des vorzeitigen Ausscheidens geweigert, ihm „Übergangsbezüge“ ab Vollendung des 60. Lebensjahres zu gewähren.

Die Vorinstanzen haben der Klage auf diese [Leistung](#) stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Die vom Kläger erworbene unverfallbare Versorgungsanwartschaft (§ 1b BetrAVG) umfasste auch die sog. „Übergangsbezüge“. Bei ihnen handelt es sich nicht um eine Übergangsvorsorge, die dazu dient, die Zeit bis zum Eintritt in den Ruhestand oder in ein neues Arbeitsverhältnis zu überbrücken. Denn die „Übergangsbezüge“ waren erst mit Beginn des Ruhestandes zu zahlen. Weshalb die Beklagte die zeitlich befristete zusätzliche Betriebsrente zusagte, spielt keine Rolle. Die für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens vereinbarte Verfallklausel ist deshalb nichtig (§ 17 Abs. 3 BetrAVG, § [134 BGB](#)).

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 28. Oktober 2008 - [3 AZR 317/07](#) - Quelle [BAG PM 81/2008](#)