

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 260/10  
11 Sa 515/09  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
14. Februar 2012

## URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 2012 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die

Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und Lohre für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. Oktober 2009 - 11 Sa 515/09 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte als gesetzlicher Träger der Insolvenzsicherung verpflichtet ist, für Leistungen der insolventen früheren Arbeitgeberin des Klägers einzustehen. 1

Der 1951 geborene Kläger war als außertariflicher Angestellter bei der D GmbH und deren Rechtsvorgängerin tätig. Die D GmbH war ein Unternehmen des Steinkohlenbergbaus. Der Kläger war mit ständigen Arbeiten unter Tage beschäftigt. Im Jahr 1978 wurde dem Kläger eine Zusage für eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach den Richtlinien des Bochumer Verbandes erteilt. 2

Die D GmbH kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 23. November 2000 zum 30. November 2001 aufgrund von Anpassungsmaßnahmen der D S AG. In dem Schreiben heißt es ua.: 3

„Sie haben sich in der mit Ihnen geführten Unterredung dafür ausgesprochen, als Bezieher von Anpassungsgeld aus dem Unternehmen auszuscheiden.

Das Anpassungsgeld beruht auf den Richtlinien der Bundesregierung über die Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus. Es wird auf Antrag des Arbeitnehmers gewährt. Der Antrag wird vom Unternehmen innerhalb von drei Wochen nach der Entlassung an die zuständigen Behörden weitergeleitet.“

Ebenfalls unter dem 23. November 2000 schloss der Kläger mit seiner Arbeitgeberin eine „Vereinbarung“, die auszugsweise wie folgt lautet: 4

„...“

1. Herr R scheidet mit Ablauf des 30. November 2001 über die Gewährung von Anpassungsmaßnahmen bei D aus.
2. Für die Zeit vom 1. April 2001 (KUG-Beginn) bis 30. Oktober 2001 (KUG-Ende) wird D für Herrn R Kurzarbeitergeld nach § 175 SGB III beantragen.

...

8. D wird rechtzeitig vor Vollendung des 55. Lebensjahres für Herrn R die Leistungen nach den Regelungen des Bochumer Verbandes beantragen.

...“

Nach seinem Ausscheiden bezog der Kläger zunächst vom Bundesamt für Wirtschaft für den Zeitraum vom 1. November 2001 bis zum 30. November 2006 Anpassungsgeld. Seine Arbeitgeberin beantragte für ihn für die Zeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres Leistungen beim Bochumer Verband. Die maßgebliche Leistungsordnung lautet auszugsweise wie folgt: 5

### **„§ 1**

#### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Leistungen im Sinne dieser Leistungsordnung sind
  - a) Ruhegeld
  - b) Hinterbliebenenbezüge.

...

### **§ 2**

#### **Voraussetzungen für das Ruhegeld**

- (1) Ruhegeld erhält ein Angestellter, der aus dem Dienst des Mitgliedes ausscheidet, weil er
  - a) dienstunfähig ist oder
  - b) das 65. Lebensjahr vollendet hat oder
  - c) als Untertage-Angestellter das 60. Lebensjahr vollendet hat oder
  - d) Rente wegen Alters aus der gesetzlichen

Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres in voller Höhe in Anspruch nimmt.

...

## **§ 6**

### **Gestrichen**

## **§ 7**

### **Regelung in besonderen Fällen**

- (1) In Ausnahmefällen kann beim Ausscheiden des Angestellten aus dem Dienst Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden, ohne dass die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 vorliegen.

...“

§ 6 der Leistungsordnung war durch Beschluss des Vorstandes des Bochumer Verbandes vom 9. September 1993 gestrichen worden. Vorher sah die Bestimmung unter bestimmten Voraussetzungen die Zahlung von Übergangsgeld vor. 6

Mit Schreiben vom 9. November 2006 stellte der Bochumer Verband im Auftrag seines Mitgliedes, der D GmbH als Arbeitgeberin des Klägers, Ruhegeld für den Kläger iHv. monatlich 1.591,60 Euro fest. Neben diesen Leistungen seiner Arbeitgeberin erhielt der Kläger von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See aufgrund eines Bescheides vom 14. August 2006 Knappschaftsausgleichsleistungen iHv. monatlich 1.736,48 Euro. 7

Die D GmbH stellte die Zahlungen ab April 2007 ein. Über ihr Vermögen wurde am 1. Juni 2007 das Insolvenzverfahren eröffnet. 8

Der Kläger hat Leistungen des Beklagten für die Monate April 2007 bis März 2008 begehrt. Er hat die Ansicht vertreten, es handele sich bei den vom Bochumer Verband festgestellten und von seiner früheren Arbeitgeberin geleisteten Zahlungen um betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Dafür habe der Beklagte als gesetzlicher Träger der Insolvenzsicherung aufgrund der Insolvenz seiner Arbeitgeberin einzustehen. 9

- Der Kläger hat beantragt, 10  
den Beklagten zu verurteilen, an ihn 19.099,20 Euro brutto  
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klagezu-  
stellung zu zahlen.
- Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 11
- Er hat die Ansicht vertreten, nicht einstandspflichtig zu sein, da die Leis- 12  
tungen der ehemaligen Arbeitgeberin des Klägers keine Leistungen der betrieb-  
lichen Altersversorgung darstellten. Der Kläger sei lediglich Anwartschaftsemp-  
fänger und könne deshalb gegebenenfalls später Zahlungen des Beklagten  
verlangen.
- Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des 13  
Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert  
und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den ur-  
sprünglichen Klageantrag weiter. Der Beklagte begehrt die Zurückweisung der  
Revision.

### **Entscheidungsgründe**

- Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsurteil ist nicht aus prozes- 14  
sualen Gründen aufzuheben. Die Revision hat auch in der Sache keinen Erfolg.  
Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht unter Abänderung der erstinstanzlichen  
Entscheidung die Klage abgewiesen. Der Beklagte hat nicht für die von der D  
GmbH im streitbefangenen Zeitraum geschuldeten Zahlungen einzustehen.
- I. Entgegen der Ansicht des Klägers ist das Berufungsurteil nicht deshalb 15  
aufzuheben, weil es nicht innerhalb von fünf Monaten nach der Verkündung  
vollständig abgefasst und mit den Unterschriften sämtlicher Mitglieder der  
Kammer versehen der Geschäftsstelle übergeben wurde. Eine hierauf gestützte  
Verfahrensrüge, mit der geltend gemacht wird, es läge ein Urteil ohne Gründe  
vor (§ 547 Nr. 6 ZPO; vgl. BAG 2. November 2006 - 4 AZN 716/06 - Rn. 6,  
BAGE 120, 69), kann nicht mit der Revision, sondern nur mit der sofortigen

Beschwerde wegen verspäteter Absetzung des Berufungsurteils erhoben werden (§§ 72b, 73 Abs. 1 Satz 2 ArbGG).

II. Die Klage ist unbegründet. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, für die von der insolventen Arbeitgeberin des Klägers im Zeitraum von April 2007 bis März 2008 zu erbringenden Leistungen einzustehen. Die Einstandspflicht richtet sich nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Diese Bestimmung setzt voraus, dass es sich bei der vom Arbeitgeber geschuldeten laufenden Leistung um betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes handelt. Das ist hier nicht der Fall. 16

1. Der Kläger nimmt den Beklagten auf Zahlung laufender Leistungen in Anspruch, die von seiner früheren Arbeitgeberin wegen deren Insolvenz nicht mehr erbracht wurden. Die Einstandspflicht richtet sich deshalb nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Danach hat der Beklagte als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung in Fällen, in denen - wie hier - das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet wurde, für Ansprüche des Versorgungsempfängers in Höhe der Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund der Versorgungszusage zu erbringen hatte, einzustehen. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt; nur auf eine Zusage derartiger Leistungen sind das Betriebsrentengesetz und der dort geregelte Insolvenzschutz anwendbar. 17

2. Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG handelt es sich um betriebliche Altersversorgung, wenn Leistungen der Alters-, der Invaliditäts- oder der Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistung muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod, ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist weiter, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz angesprochenes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebkeitsrisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätsversorgung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risiko- 18

übernahme muss in einer Versorgung bestehen. Der Begriff der Versorgung ist weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard eines Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen. Bei der rechtlichen Beurteilung ist dabei darauf abzustellen, welches Ereignis die Versorgung auslöst, nicht darauf, aus welchem Grund die Zusage erteilt wurde. Da die vom Betriebsrentenrecht erfassten Risiken an die gesetzliche Rentenversicherung anknüpfen, sind in anderen Versicherungszweigen der gesetzlichen Versicherung abgesicherte Risiken, insbesondere das der Arbeitslosigkeit, von den Versorgungsrisiken des Betriebsrentenrechts zu unterscheiden (*BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 21 ff. mwN, BAGE 133, 289*).

Haben die Arbeitsvertragsparteien bei der Festlegung der Voraussetzungen einer laufenden Leistung eine Regelung in Bezug genommen, deren Tatbestände ihrerseits nicht an biometrische Risiken im Sinne des Betriebsrentengesetzes anknüpfen, so stellt die laufende Leistung keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes dar (*vgl. BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 34 und 48 ff., BAGE 133, 289*). 19

3. Nach diesen Grundsätzen handelt es sich bei den von der früheren Arbeitgeberin des Klägers in der Zeit von April 2007 bis März 2008 zu erbringenden Leistungen nicht um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. 20

Nach der dem Kläger anlässlich seines Ausscheidens von seiner inzwischen insolventen Arbeitgeberin erteilten Zusage, an die auch der Beklagte als Träger der Insolvenzversicherung gebunden ist (*vgl. BAG 21. Januar 2003 - 3 AZR 121/02 - zu I der Gründe mwN, BAGE 104, 256*), wurde für den streitbefangenen Zeitraum kein biometrisches Risiko im Sinne des Betriebsrentengesetzes übernommen. Vielmehr wurde das Risiko der Arbeitslosigkeit abgedeckt. Dies ergibt eine Auslegung der im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgten Erklärungen und Vereinbarungen des Klägers und seiner früheren Arbeitgeberin. Zwar hat das Berufungsgericht eine Auslegung insoweit nicht vorgenommen. Der Senat kann jedoch die Erklärungen - auch wenn es sich um nichttypische Erklärungen handeln sollte - selbst auslegen, da 21

alle maßgeblichen Tatsachen feststehen (vgl. BAG 15. Juni 2010 - 3 AZR 31/07 - Rn. 31, AP BetrAVG § 1b Nr. 12 = EzA BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 10).

a) Das Kündigungsschreiben vom 23. November 2000 und die an diesem Tag geschlossene Vereinbarung, mit der das Arbeitsverhältnis beendet wurde, stellen darauf ab, der Kläger solle aufgrund von Anpassungsmaßnahmen der D S AG aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, nämlich „als Bezieher von Anpassungsgeld“ - so die Kündigung - bzw. „über die Gewährung von Anpassungsmaßnahmen“ - so die Aufhebungsvereinbarung. Die Tätigkeit des Klägers wurde daher aus betriebsbedingten Gründen beendet. Dementsprechend sah das Kündigungsschreiben vor, dass der Kläger Anpassungsgeld beantragen sollte. Davon geht auch die Aufhebungsvereinbarung in Nr. 1 aus. Dabei handelt es sich um eine öffentliche Leistung, die aufgrund von Strukturanpassungen im Bergbau gewährt wird (vgl. nur BAG 16. März 2010 - 3 AZR 594/09 - Rn. 67, BAGE 133, 289; 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 16 ff., AP BetrAVG § 1 Nr. 58). Sie knüpft an das Arbeitsplatzrisiko im Bergbau an.

22

Ferner wurde in Nr. 8 der Aufhebungsvereinbarung geregelt, dass die Arbeitgeberin rechtzeitig vor Vollendung des 55. Lebensjahres des Klägers Leistungen nach den Regelungen des Bochumer Verbandes beantragen werde. Nach der Konzeption der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Anpassungsmaßnahmen und einem Ausscheiden des Klägers als Bezieher von Anpassungsgeld kann diese Regelung nur so verstanden werden, dass die Leistungen nach den Regelungen des Bochumer Verbandes gezahlt werden sollten, weil der Kläger ab Vollendung des 55. Lebensjahres Knappschaftsausgleichsleistungen beanspruchen konnte. Nach § 239 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Eingangssatz Alt. 2 SGB VI wird nach Erfüllung einer Wartezeit von 25 Jahren, die nach näherer Maßgabe der gesetzlichen Regelungen unter Tage verbracht worden sein müssen, ab Vollendung des 55. Lebensjahres Knappschaftsausgleichsleistung gezahlt, wenn der Anspruchsberechtigte - wie der Kläger - nach Vollendung des 50. Lebensjahres aus einem knappschaftlichen Betrieb ausgeschieden ist, und er bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres Anpassungsgeld

23



für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen hat. Auf diese gesetzliche Regelung war die Vereinbarung des Klägers und seiner früheren Arbeitgeberin ersichtlich zugeschnitten. Die Leistungsgewährung sollte in innerem Zusammenhang mit dem Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung stehen und mit diesem Anspruch verknüpft sein.

b) Damit scheidet eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung aus. 24

Nach § 239 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Eingangssatz Alt. 2 SGB VI knüpft der Bezug der Knappschaftsausgleichsleistung daran an, dass der Anspruchsberechtigte aufgrund von Strukturanpassungsmaßnahmen aus einem knappschaftlichen Betrieb ausgeschieden ist. Denn nur wer Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen hat, kann bei Vollendung des 55. Lebensjahres die Knappschaftsausgleichsleistung beziehen, obwohl er bereits vorher nach Vollendung des 50. Lebensjahres aus einem knappschaftlichen Betrieb ausgeschieden ist. Das Anpassungsgeld wird nur gezahlt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Strukturanpassungsmaßnahmen aus einem knappschaftlichen Betrieb ausgeschieden ist. Somit ist zwar auch das Lebensalter eine Anspruchsvoraussetzung für den Bezug der Knappschaftsausgleichsleistung nach § 239 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Eingangssatz Alt. 2 SGB VI. Gleichwohl ist die Knappschaftsausgleichsleistung keine Leistung der Altersversorgung. Es handelt sich vielmehr - ebenso wie das Anpassungsgeld - um ein Instrument zum sozialverträglichen Personalabbau im Bergbau und damit um eine Übergangsversorgung (vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 18 f., AP BetrAVG § 1 Nr. 58). Da die Leistung der früheren Arbeitgeberin des Klägers an den Bezug von Knappschaftsausgleichsleistung anknüpft, handelt es sich auch bei ihr um eine Übergangsversorgung. 25

c) Etwas anderes ergibt sich nicht daraus, dass die Leistungen nach den Regelungen des Bochumer Verbandes zu erbringen sind. 26

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Leistungsordnung des Bochumer Verbandes überhaupt Grundlage des streitbefangenen Leistungsanspruchs sein kann. Nach § 7 Abs. 1 der Leistungsordnung kann „beim Ausscheiden ... aus dem Dienst“ Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden, ohne dass die 27

Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 der Leistungsordnung, die der Kläger im streitbefangenen Zeitraum nicht erfüllt hat, vorliegen. Die Leistungen wurden dem Kläger nicht beim Ausscheiden aus dem Dienst gewährt, sondern erst ab einem späteren Zeitpunkt. Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass § 7 Abs. 1 der Leistungsordnung auch für Leistungen gilt, die aus Anlass des Ausscheidens vereinbart werden. Daraus allein folgt nicht, dass es sich bei den im streitbefangenen Zeitraum zu erbringenden Leistungen um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung handelt.

§ 7 Abs. 1 der Leistungsordnung regelt, dass Ruhegeld ganz oder teilweise gewährt werden kann, ohne dass die Voraussetzungen von § 2 Abs. 1 der Leistungsordnung vorliegen. Nach § 2 Abs. 1 der Leistungsordnung besteht Anspruch auf Ruhegeld, wenn ein Angestellter aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, weil er dienstunfähig ist oder das 65. Lebensjahr - als Untertageangestellter das 60. Lebensjahr - vollendet hat oder vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Diese Leistungen knüpfen an die biometrischen Risiken Invalidität und Alter an und sind daher Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Von diesen Voraussetzungen macht § 7 Abs. 1 der Leistungsordnung gerade eine Ausnahme. Die Gewährung von Leistungen nach § 7 Abs. 1 der Leistungsordnung dient daher nicht der Übernahme biometrischer Risiken. Deshalb kommt es nicht darauf an, dass die Regelung des § 6 der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes, die ein Übergangsgeld bei Kündigung durch den Arbeitgeber vorsah, im Jahr 1993 gestrichen wurde. Zwar bestand deshalb kein Anspruch des Klägers auf Übergangsgeld nach der Leistungsordnung. Das bedeutet aber nicht, dass alle anderen Leistungen, die nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbandes gewährt werden, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind. Solche liegen nur vor, wenn sie an biometrische Risiken im Sinne des Betriebsrentengesetzes anknüpfen.

28

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

29

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

Kaiser

Lohre