

3 Sa 281/15
3 Ca 12550/14
(ArbG München)

Verkündet am: 30.07.2015

Telaku
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, C-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juli 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Steininger und Deinzer

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 31.03.2015 – 3 Ca 12550/14 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der Übergangszahlung, die dem Kläger durch die Beklagte als ehemalige Arbeitgeberin gewährt worden ist.

Der am 24.10.1952 geborene Kläger wurde bei der S. AG mit Wirkung zum 15.09.1980 angestellt und am 01.01.1986 zum außertariflichen Angestellten befördert. Sein Arbeitsverhältnis ging unter Zwischenschaltung verschiedener anderer Unternehmen schließlich auf die Beklagte über, die ihm zuletzt eine monatliche Bruttovergütung i. H. v. 6.962,- € brutto zahlte.

Die S. AG gewährte ihren übertariflichen Mitarbeitern im Rahmen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung u. a. sechsmonatige Übergangszahlungen. Durch Rundschreiben vom 25.08.1983 zum Gz. ZPP 12-ZSF 12 wurde mitgeteilt, dass ab 01.10.1983 neu eintretenden Mitarbeitern keine Übergangszahlungen bei Pensionierungen mehr zugesagt würden. Für alle Mitarbeiter, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis am 30.09.1983 bestehe, bliebe die Gehaltsfortzahlung als Besitzstand erhalten. Mitarbeiter, die ab 01.10.1983 zum außertariflichen Angestellten ernannt würden und die als Tarifangestellte einen Besitzstand hätten, erhielten eine Zusage auf sechsmonatige Gehaltsfortzahlung

(Übergangszahlungen) im Ruhegehaltsabkommen (RGA), dessen Anlage die neuen RGA-*Bedingungen* vom 01.10.1983 seien.

In den im August 1983 veröffentlichten „Richtlinien für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der übertariflichen Mitarbeiter“ (im Folgenden Richtlinien Altersversorgung August 1983) wurden nachfolgende Regelungen bestimmt:

“Richtlinien

1 *Ruhegehaltsabkommen*

1.1 *Abschluss*

Mit den übertariflichen Mitarbeitern (ÜT) schließt die Firma über ihre Alters- und Hinterbliebenenversorgung ein Ruhegehaltsabkommen (RGA) ab, das rechtsverbindlich ist.

...

Wird ein Mitarbeiter zum AT ernannt oder als ÜT eingestellt, erhält er mit seinem Ernennungs- oder Einstellungsschreiben ein RGA (Anlage 1). Das RGA ist ein eigenes Schreiben: es kann nicht in das Ernennungs- oder Einstellungsschreiben eingearbeitet werden.

Voraussetzung für ein RGA ist, ...

...

1.5 *Übertritt eines ÜT zu einer Beteiligungsgesellschaft*

Tritt ein ÜT, der bereits ein RGA erhalten hat, zu einer Beteiligungsgesellschaft über, so ist in das Übertrittsschreiben Folgendes aufzunehmen:

„Unsere Verpflichtungen aus dem mit Ihnen am ... abgeschlossenen Ruhegehaltsabkommen erlöschen bei Ihrem Ausscheiden aus unserer Gesellschaft. Soweit Sie eine unverfallbare Pensionsanswartschaft erworben haben, werden wir Sie über deren Höhe schriftlich unterrichten. Sie werden von der ... (z. B. Vacuumschmelze GmbH) ein neues Ruhegehaltsabkommen nach Maßgabe der von dort mit Ihnen getroffenen Abrede erhalten.“

Im Übrigen ist Nr. 3 zu beachten.

Hat die Beteiligungsgesellschaft keine vergleichbare Altersversorgung, so kann - wenn der ÜT auf unseren ausdrücklichen Wunsch und in unserem Interesse übertritt, und wenn sonst durch das Ausscheiden aus unserer Al-

tersversorgung eine soziale Härte für den ÜT entstände - das RGA bei uns aufrechterhalten werden. Eine solche Maßnahme muss auf begründete Ausnahmefälle beschränkt bleiben; sie ist vorher stets mit ZSF 12 bzw. ZPP 12 abzustimmen.

....

4.9 Gehaltsfortzahlung (**6monatige** Übergangszahlungen)

4.9.1 Eintritt vor dem 1.10.1983

Begann das letzte Dienstverhältnis des Ruhegehaltsberechtigten bei der Siemens AG vor dem 1.10.1983, so erhält der Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung sein letztes Gehalt einschließlich der Sozialzulagen; die Ruhestandsbezüge (Ruhegehalt sowie ggf. Übersee-Zuschlag, Erziehungsbeihilfe, Zuschuss) werden darauf angerechnet.

Im Geschäftsstellenbereich zählt zum letzten Gehalt auch die durchschnittliche Beteiligung am Vertriebsserfolg.

Die Auszahlung erfolgt durch die den ÜT als Pensionär betreuende ZSF 31/33 bzw. ZPP 31/32/33 zu Lasten der letzten Dienststelle des ÜT.

4.9.2 Eintritt am 1.10.1983 oder später

Begann das letzte Dienstverhältnis des Ruhegehaltsberechtigten am 1.10.1983 oder später, dann erhält der Pensionär keine Gehaltsfortzahlung, es sei denn, es wurde im Zusammenhang mit einer Dienstzeitfestsetzung entschieden, dass ausnahmsweise eine Gehaltsfortzahlung gewährt wird.“

Wegen des weiteren Inhalts der Richtlinien Altersversorgung August 1983 wird auf die Anlage BK 1 (Bl. 206 - 225 d. A.) Bezug genommen.

Im Oktober 1984 kam es zu einer Neuauflage der Richtlinien für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der übertariflichen Mitarbeiter (im Folgenden Richtlinien Altersversorgung Oktober 1984). Während die Ziffern 1.1 und 1.5, soweit für den vorliegenden Fall relevant, unverändert blieben, erhielt Ziffer 4.9 nachfolgende Fassung:

„4.9 Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehaltes

4.9.1 Eintritt vor dem **1.10.1983**

Begann das letzte Dienstverhältnis des Ruhegehaltsberechtigten bei der S. AG vor dem 1.10.1983, so erhält der Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung Übergangszahlungen in Höhe seines letzten

Gehaltes, einschließlich der Sozialzulagen, wenn er aus unseren Diensten in den Ruhestand tritt. Die Ruhestandsbezüge (Ruhegehalt sowie ggf. Übersee-Zuschlag, Erziehungsbeihilfe, Zuschuss) werden darauf angerechnet, weil es nicht vertretbar wäre, dass ein Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung höhere Bezüge hat als während der aktiven Dienstzeit.

Im Geschäftsstellenbereich zählt zum letzten Gehalt auch die durchschnittliche Beteiligung am Vertriebs Erfolg und die anteilige Provision.

Die Auszahlung erfolgt durch die den ÜT als Pensionär betreuende ZSF 31/33 bzw. ZPP 31/32/33 zu Lasten der letzten Dienststelle des ÜT.

4.9.2 Eintritt am 1.10.1983 oder später

Begann das letzte Dienstverhältnis des Ruhegehaltsberechtigten am 1.10.1983 oder später, dann erhält der Pensionär keine 6monatige Übergangszahlung in Höhe des letzten Gehaltes, es sei denn, es wurde im Zusammenhang mit einer Dienstzeitfestsetzung entschieden, dass diese Übergangszahlung gewährt wird (vgl. ZP-ZSF-Rundbrief vom 25.8.83).“

Entgegen der Regelung in Ziff. 1.1 der Richtlinien Altersversorgung Stand August 1983 als auch Stand Oktober 1984 vereinbarte die S. AG mit dem Kläger weder zu seiner Ernennung zum außertariflichen Angestellten noch später ein Ruhegehaltsabkommen.

Der Kläger war zuletzt im Betrieb der Beklagten in C-Stadt, C-Straße, beschäftigt. Zur Schließung des Betriebs vereinbarte die Beklagte mit dem dort gebildeten Betriebsrat am 04.04.2012 einen Interessenausgleich, in dem auszugsweise geregelt war:

„3. Überleitung auf eine Transfergesellschaft

Den in - Anlage 6 - genannten Beschäftigten wird zum 01.05.2012 der [...] Übertritt in eine Transfergesellschaft nach Maßgabe der im Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2014 genannten Konditionen angeboten.

...

5. Sozialplan

Der Betriebsrat und das Unternehmen stimmen dahingehend überein, dass ein gesonderter Sozialplan nicht aufgestellt wird, weil in dem als Anlage 7 bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen i.S.d. § 112 BetrVG an-

erkennen und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernimmt.“

Der genannte Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 regelte u. a.:

„§ 5

MINDESTBEDINGUGNEN DER TRANSFERARBEITSVERHÄLTNISSE

Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit der C. bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der D. beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von vierundzwanzig Monaten*
 - (2) ein Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen auf Basis einer 5-Tagearbeitswoche*
 - (3) Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE - unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit - ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 70 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehältes dividiert durch zwölf.*
 - (4) Das Übergangsgeld und die Beiträge zur BAP in Höhe des individuellen Mindestbeitrags werden bezahlt.*
 - (5) Die Möglichkeit der Direktversicherung wird weiter angeboten.*
 - (6) Die Jubiläumzahlungen werden nach der Gesamtbetriebsvereinbarung „Jubiläumsrichtlinie“ 2008/27 nach der Fallgruppe betriebsbedingte Kündigung ausbezahlt.*
 - (7) Die vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) werden in der beE fortgeführt.*
 - (8) ...*
 - (9) BeE-Zeiten werden auf C-Dienstzeiten angerechnet.*
- ...“*

Am 04.04.2012 erhielten die Mitarbeiter einschließlich des Klägers eine Informations-E-Mail, die u. a. einen Link zu dem Q & A (Fragen- und Antworten-)Katalog zur Transfergesellschaft enthielt. Unter dem Thema „Abfindung“ fand sich die Frage „Was bedeutet die

Übergangszahlung?“, die zur Antwort hatte: „Anspruch auf die Übergangszahlung haben Mitarbeiter, die vor dem 01.10.1983 bei der S. AG eingetreten sind. Wenn diese Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden, wird für einen Zeitraum von sechs Monaten weiter das letzte Bruttogehalt ausbezahlt.“ Erneut unter dem Thema „Abfindung“ wurde Frage „Wird die Übergangszahlung auf Basis des beE Monatseinkommen berechnet?“ dort mit „Ja“ beantwortet.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten wurde durch den sog. dreiseitigen Vertrag zwischen ihm, der Beklagten und der D. (im Folgenden: Transfergesellschaft) zum 30.04.2012 beendet. Gleichzeitig vereinbarten die Parteien ein auf den 30.04.2014 befristetes Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnis mit der Transfergesellschaft (Abschnitt A Ziff. 1 und Abschnitt B Ziff. 1). Durch Nachtrag vom 06.03.2014 zum Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 vereinbarten die Beklagte und die IG-Metall die Laufzeit der Transfergesellschaft bis zum 15.09.2014 zu verlängern. Entsprechend kam es zu einer Verlängerung des Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses des Klägers mit der Transfergesellschaft.

Am 01.10.2014 trat der Kläger in den Ruhestand. Mit Schreiben vom 25.09.2014 war ihm bereits im Auftrag der Beklagten mitgeteilt worden, dass er ab 01.10.2014 die Voraussetzungen für den Erhalt von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erfülle und neben der ab 01.10.2014 zu zahlenden Besitzstandsrente von monatlich 1.400,11 € brutto in der Zeit vom 01.10.2014 bis 31.03.2015 eine monatliche Übergangszahlung i. H. v. 4.865,69 € brutto erhalte.

Nach erfolglosem außergerichtlichen Schreiben vom 10.10.2014 hat der Kläger die vorliegende Klage vom 04.11.2014 erhoben, mit der er Zahlung der monatlichen Differenz des gezahlten Gesamtbetrages von 6.265,80 € zu seinem letzten monatlichen Gehalt bei der Beklagten von 6.962,-- € i. H. v. 696,20 € brutto für die Monate Oktober 2014 bis März 2015 begehrt.

Der Anspruch rechtfertigt sich aus Ziff. 4.9.1 der *Bedingungen für Ruhegehaltsabkommen* vom 1. Oktober 1983 (Anl. K2). Dieser sei durch Schreiben der Beklagten vom 25.08.1983 als Sonderregelung in einen Besitzstandsanspruch umgewandelt worden. Die

Zahlung aus einer Transfergesellschaft, die eine andere juristische Person als die Beklagte sei, könne nicht maßgeblich für die Berechnung der Übergangszahlung sein. Nachfolgende Regelungen hätten dem Kläger diesen Besitzstand nicht nehmen können. Zudem sei in § 5 Ziff. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag die Zahlung des Übergangsgeldes unbedingt zugesagt worden. Dies folge aus dem Wortlaut der Tarifnorm. Der angebliche anders lautende Wille der Tarifvertragsparteien sei unbeachtlich. Deshalb sei eine etwaige Neuregelung im Transfer- und Sozialtarifvertrag nicht erfolgt. Der Fragen- und Antwortenkatalog, den der Kläger nicht gekannt habe, sei weder Bestandteil des Arbeitsvertrages noch des Tarifvertrages. Darüber hinaus rügt der Kläger die von der Beklagten vorgetragene Kürzung aus wirtschaftlichen Gründen sowie eine Kürzung nach § 2 BetrAVG als unsubstantiiert. Nach allem käme es auf die Höhe des an den Kläger zuletzt gezahlten Gehaltes vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten an.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass sich die von der Beklagten an den Kläger geschuldete Übergangszahlung für den Monat März 2015 aus dem letzten Gehalt bei der Beklagten errechnet und einen Betrag in Höhe von 5.561,89 € brutto beträgt, so dass sich zusammen mit der Besitzstandsrente in Höhe von 1.400,11 € ein Zahlbetrag in Höhe von 6.962.00 € brutto ergibt.*
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Oktober 2014 eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 696,20 € brutto, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.11.2014 zu zahlen.*
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat November 2014 eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 696,20 €, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2014 zu zahlen.*
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Dezember 2014 eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 696,20 €, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2015 zu zahlen.*
- 5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Januar 2015 eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 696,20 €, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2015 zu zahlen.*
- 6. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Februar 2015 eine weitere Übergangszahlung in Höhe von 696,20 €, zzgl. Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2015 zu zahlen.*

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ein Anspruch des Klägers auf Übergangszahlung gemäß Ziff. 4.9.1. der *Richtlinien Altersversorgung* Stand August 1983 sei aufgrund des Wechsels des Klägers zur Transfergesellschaft erloschen, Ziffern 1.5 und 3. Auch sei die Transfergesellschaft nicht Rechtsnachfolgerin der Beklagten. Durch den dreiseitigen Vertrag sei das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgehoben worden.

Zur Vermeidung sozialer Härten habe sich die Beklagte im Einvernehmen mit der Gewerkschaft und dem Betriebsrat entschieden, den Anspruch auf Übergangsgeld gemäß Ziff. 1.5 der *Richtlinien Altersversorgung* Stand August 1983 im reduzierten Umfang aufrecht zu erhalten. Eine solche Regelung bzgl. der Höhe des Übergangsgelds entspreche dem Sinn und Zweck des Transfer- und Sozialtarifvertrags, der die sozialen Folgen einer Restrukturierung für die betroffenen Arbeitnehmer zwar abmildern, aber nicht vollständig kompensieren solle. Auch gehe der Sinn und Zweck des Übergangsgeldes dahin, die finanzielle Sicherheit in einer Übergangszeit bei Wechsel in den Ruhestand zu gewährleisten, weshalb die Übergangszahlung in Höhe des letztgezählten Transferentgelts zu leisten sei. Andernfalls käme es zu einer finanziellen Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern der Transfergesellschaft. Diese am Sinn und Zweck orientierte Auslegung sei geboten, weil der Wortlaut des § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrags für die Frage, in welcher Höhe die Übergangszahlung zu leisten sei, unergiebig sei. Die Tarifnorm regle nur, dass Übergangsgeld gezahlt werde, nicht aber, in welcher Höhe. Es fehle ein Zusatz, welche Bezüge für seine Berechnung maßgeblich sein sollten. Darüber hinaus seien dem Kläger aufgrund der Informations-E-Mail vom 04.04.2012 mit Link zu dem Q & A-Katalog die Berechnungsgrundlagen für die Übergangszahlung bekannt gewesen.

Aber auch bei Fortgeltung der *Richtlinien Altersversorgung* Stand August 1983 sei die Beklagte nur zur Zahlung des Transferentgelts als maßgebliches „letztes Gehalt“ verpflichtet. Dies folge aus dem Begriff „Gehaltsfortzahlung“ in Ziff. 4.9 der Richtlinie, aus dem hervorgehe, dass die zugesagte Leistung sich aus den unmittelbar davor gewährten Bezügen errechne. Der Formulierung „während der ersten sechs Monate nach der Pensi-

onierung“ stehe die Annahme entgegen, dass für die Berechnung auf Bezüge eines früheren Dienstverhältnisses abzustellen wäre.

Jedenfalls sei die Beklagte befugt, das Übergangsgeld aus wirtschaftlichen Gründen zu kürzen. Die bei Abschluss der Vereinbarung maßgebenden rechtlichen oder wirtschaftlichen Verhältnisse hätten sich nachteilig so wesentlich geändert, dass der Beklagten die Aufrechterhaltung der Leistungen auch unter Berücksichtigung objektiver Belange der Mitarbeiter nicht mehr zugemutet werden könne. Die Beklagte habe zum Zeitpunkt der Aufnahme der Verhandlungen über den Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 weltweit pro Tag durchschnittlich etwa zwei bis drei Millionen Euro Verluste gemacht. Die Auszahlung von Übergangszuschüssen in unveränderter Höhe an Mitarbeiter, die durch den Bezug von Altersrente ohnehin wirtschaftlich abgesichert wären, hätte nicht nur die Beklagte wirtschaftlich schwer belastet, sondern außerdem die zur Verfügung stehenden Reserven für die restlichen Mitarbeiter unzumutbar verkürzt. Die Kürzung der Ansprüche der Arbeitnehmer auf Übergangsgeld sei geeignet gewesen, den finanziellen Spielraum der Beklagten zu erweitern, und auch verhältnismäßig, weil dem Zweck des Übergangszuschusses auch mit einem Übergangsgeld in Höhe des Transferentgelts entsprochen werden könne. Hilfsweise sei das Übergangsgeld gemäß § 2 BetrVG zu kürzen.

Das Arbeitsgericht München hat durch Urteil vom 31.03.2015 - 3 Ca 12550/14 - der Klage stattgegeben. Für den Klageantrag bestehe ein Feststellungsinteresse, diesen Monat neben den konkret bezifferten Zahlungsanträgen für die vorangegangenen Monate im Wege der Feststellungsklage geltend zu machen. Dem Kläger stehe die Übergangszahlung in Höhe seines letzten Monatsverdienstes bei der Beklagten vor Eintritt in die Transfergesellschaft gemäß Ziff. 4.9.1 der Bedingungen für Ruhegehaltsabkommen der S. AG vom 01.10.1983 i. V. m. § 5 Abs. 4 des Transfer- und Sozialtarifvertrags vom 04.04.2012 zu, so dass weitere 696,20 € brutto monatlich an Übergangsgeld für die Monate Oktober 2014 bis März 2015 seitens der Beklagten zu zahlen seien. Zwar sei der ursprüngliche Anspruch nach Ziff. 4.9.1 des Ruhegehaltsabkommens gemäß Ziff. 1.5 der Richtlinien Altersversorgung erloschen, weil der Kläger mit dem Wechsel zur Transfergesellschaft zu einer Beteiligungsgesellschaft im Sinne der Richtlinienregelung übergetreten sei. Die Beklagte habe aber in § 5 Abs. 4 des Transfer- und Sozialtarifvertrages, der zugunsten des Klägers als Vertrag zugunsten Dritter anzusehen sei, die ursprüngliche Zusage auf Über-

gangszahlung durch die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der S. AG aufrechterhalten, Ziff. 1.5 der Richtlinien Altersversorgung. Dabei ergebe sich insbesondere bei systematischer Auslegung der Ziff. 4.1.9 der Richtlinien Altersversorgung, dass „letztes Gehalt“ im Sinne dieser Regelung das zuletzt bei der Beklagten als Rechtsnachfolgerin der S. AG bezogene Gehalt sei. Es könne nicht angenommen werden, dass es auf das letzte Gehalt bei irgendeinem Arbeitgeber vor Eintritt in die gesetzliche Rente ankäme, da die Siemens AG auf die Höhe dieses Gehalts keinen Einfluss gehabt hätte und das Gehalt bei einer erfolgreichen Karriere zum Ende des Berufslebens üblicherweise ansteige. Auch werde durch die Berücksichtigung der durchschnittlichen Beteiligung am Vertriebs Erfolg für die Höhe des Gehalts ein Bezug auf das letzte Gehalt der S. AG bzw. deren Rechtsnachfolger hergestellt. Gleiches gelte aufgrund der Regelung in Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Altersversorgung, nach der die Auszahlung zu Lasten der letzten Dienststelle des Arbeitnehmers erfolge.

Die Höhe der Übergangszahlung sei nicht durch § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag gekürzt. Die Tarifvorschrift enthalte keine weiteren Ausführungen etwa zur Höhe des Übergangsgeldes, so dass die Erklärung, das Übergangsgeld werde gezahlt, Bezug nehme auf die ursprüngliche Zusage durch die S. AG. Für eine Kürzung wäre eine eindeutige Erklärung nötig gewesen. Das Dokument Fragen und Antworten, das nach Auffassung der Beklagten den Transfer- und Sozialtarifvertrag erläutere, habe die im Rahmen des Tarifvertrags abgegebenen Erklärungen nicht abändern können. Der Anspruch des Klägers habe auch nicht aus wirtschaftlichen Gründen oder nach § 2 BetrAVG gekürzt werden können. Hierzu habe die Beklagte nicht hinreichend konkret vorgetragen.

Gegen dieses, ihr am 08.04.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 10.04.2015 beim Landesarbeitsgericht München Berufung eingelegt und diese am 08.06.2015 begründet.

Der Anspruch des Klägers auf Übergangszahlung, der dem Grunde nach unstrittig sei, sei nach § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag lediglich in Höhe des in der Transfergesellschaft gezahlten Transferentgelts zu erfüllen. Als Anspruchsgrundlage für das Übergangsgeld käme allein der Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 i. V. m. dem dreiseitigen Vertrag in Betracht. Der Anspruch aus dem Ruhegehaltsabkommen sei mit Ausscheiden des Klägers bei der Beklagten gemäß Ziff. 1.5 der Richtlinie Altersver-

sorgung Stand August 1983 bzw. Stand Oktober 1984 erloschen. Ein Anspruch aus dem Schreiben vom 25.08.1983 könne nicht begründet werden, da dieses keine Anspruchsgrundlage darstelle, sondern lediglich über die Änderungen für ab 01.10.1983 neu eintretende Mitarbeitern informiert habe.

§ 5 Abs. 4 des Transfer- und Sozialtarifvertrages regele seinem Wortlaut nach lediglich, dass Übergangsgeld bezahlt werde. Er treffe keine Aussage über die Höhe der Auszahlung. Insbesondere fehle eine Festlegung dahin, dass das Übergangsgeld „in bisher festgelegter Höhe“ gezahlt werde. Eine Zahlung in ursprünglicher Höhe sei auch gerade nicht gewollt gewesen, weil nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der Transfer- und Sozialtarifvertrag die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Arbeitnehmer aufgrund der Restrukturierung entstanden seien, ausweislich seiner Präambel abmildern solle, wobei dieser Zweck durch den engen finanziellen Gestaltungsspielraum begrenzt gewesen sei. Die Auszahlung des Übergangsgelds in Höhe des bei der Beklagten bezogenen Gehalts hätte die Beklagte schwer belastet und die zur Verfügung stehenden Reserven für die restlichen Arbeitnehmer unzumutbar verkürzt. Zudem wären die pensionierten Mitarbeiter durch die Übergangszahlung und den Bezug von Altersrente wirtschaftlich quasi doppelt abgesichert worden. Eine solche Privilegierung widerspräche dem Sinn und Zweck eines Transfer- und Sozialtarifvertrages. Sie sei auch nicht durch den Sinn und Zweck einer Übergangszahlung geboten, die die finanzielle Stellung des in die Rente eintretenden Arbeitnehmers für einen Übergangszeitraum gewährleisten solle. Bei Fortzahlung des Transferentgelts habe der Arbeitnehmer im Vergleich seiner finanziellen Verhältnisse im Zeitraum vor Eintritt in den Ruhestand keine finanziellen Einbußen zu verkraften. Auch hätten die Arbeitnehmer nicht davon ausgehen können, dass Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehaltes der Beklagten mit Eintritt in die Transfergesellschaft gezahlt werden würden. Der dreiseitige Vertrag treffe keine Regelung zum Übergangsgeld. Es werde lediglich auf den Transfer- und Sozialtarifvertrag verwiesen. Der Fragen- und Antwortenkatalog, der per Link in der Informations-E-Mail vom 04.04.2012 aufrufbar gewesen sei, habe klargestellt, dass Übergangsgeld in Höhe des Transferentgelts gezahlt werde.

Aber auch auf Grundlage der Ziff. 4.9 der Richtlinien Altersversorgung rechtfertige sich keine Übergangszahlung in Höhe des bei der Beklagten bezogenen Gehalts. Dabei könne es offen bleiben, ob die Richtlinien Altersversorgung Stand August 1983 oder Stand Ok-

tober 1984, die an sich auf den erst am 01.01.1986 zum AT-Angestellten ernannten Kläger Anwendung fänden, zugrunde zu legen seien. Für die vorliegend relevante Frage der Höhe der Übergangszahlung bestünden keine unterschiedlichen Regelungen in den jeweiligen Fassungen. Nach Maßgabe der Richtlinien errechne sich die Übergangszahlung aus den letzten Bezügen vor Renteneintritt, d. h. im vorliegenden Fall in Höhe des Transferentgelts. Dies folge aus dem Begriff „Gehaltsfortzahlung“, denn „fortgezahlt“ werden könne nur ein Gehalt, das bereits unmittelbar davor gezahlt worden sei. Demgegenüber sei der Begriff des „letzten Gehalts“ durch die Richtlinien nicht festgelegt worden, womit die Richtlinien bezweckten, sowohl Gehaltssteigerungen als auch -absenkungen bei der Höhe der Übergangszahlungen zu berücksichtigen. Gleichfalls sprächen die Anrechnungsvorschriften dafür, dass das Transferentgelt als das zuletzt gezahlte Gehalt maßgeblich sein solle. Die Anrechnungsvorschriften verhinderten, dass dem Arbeitnehmer zu Beginn der Rente mehr Geld zur Verfügung stehe als während seiner aktiven Zeit und er damit wirtschaftlich besser gestellt sei, als seine vergleichbaren Kollegen. Diese Auslegung entspreche dem Sinn und Zweck des Übergangsgeldes einerseits und dem des Transfer- und Sozialtarifvertrages andererseits. Demgegenüber lasse das Argument des Arbeitsgerichts, es sei auf das letzte Gehalt bei der Beklagten abzustellen, da sich die S. AG nicht zu Gehaltszahlungen habe verpflichten wollen, auf die sie keinen Einfluss nehmen könne, außer Acht, dass bei einem Austritt aus der S. AG das Ruhegehaltsabkommen gerade erlösche.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 31. März 2015, Aktenzeichen 3 Ca 12550/14, zu ändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der klägerische Anspruch ergebe sich aus Ziff. 4.9.1 der „Bedingungen für Ruhegehaltsabkommen“ vom 01.10.1983, der durch Schreiben vom 25.08.1983 in einen Besitzstandsanspruch des Klägers umgewandelt worden sei. Die (u.a. als Anlage B3 vorgeleg-

ten) Richtlinien Altersversorgung einschließlich der Ziff. 1.5 fänden wegen der Sonderregelung im Schreiben vom 25.08.1983 keine Anwendung. Auch sei die Regelung in Ziff. 1.5 weder nach Sinn und Zweck noch nach dem Gesamtzusammenhang auf eine Transfergesellschaft anwendbar. Im Übrigen ergebe sich aus der Regelung in Ziff. 1.5 der Richtlinien gerade, dass die zugesagte Altersversorgung aufrecht erhalten bleiben solle. Dies sei auch tatsächlich geschehen, weil lediglich die Berechnungsgrundlage für das Übergangsgeld seitens der Beklagten zu niedrig angesetzt worden sei.

Im Übrigen sei mit dem Arbeitsgericht von einer Zusage der Beklagten in § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 auszugehen, Übergangsgeld zu zahlen. Mit dem Wortlaut „das Übergangsgeld ...“ könne nur die bereits bestehende Regelung gemeint sein, die keiner weiteren Erklärung im Tarifvertrag über Höhe und Dauer bedurfte.

Der Vorwurf einer angeblichen Privilegierung des Klägers sei haltlos, da der Kläger nicht besser gestellt werde, als wenn er nicht in die Transfergesellschaft gewechselt hätte. Zudem sei das Übergangsgeld als Besitzstand ein Teil seiner Altersversorgung.

Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, Kenntnis vom Inhalt der „Fragen und Antworten“ und den angeblichen finanziellen Verhältnissen der Beklagten gehabt zu haben. Er rügt des Weiteren den Vortrag zur Kürzung des Übergangsgeldes aus wirtschaftlichen Gründen als unsubstantiiert.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 08.06.2015 (Bl. 161 - 172 d. A.), vom 15.07.2015 (Bl. 201 - 246 d. A.) und vom 28.07.2015 (Bl. 265 - 270 d. A.), des Klägers vom 18.06.2015 (Bl. 190 - 200 d. A.) und vom 16.07.2015 (Bl. 249/250 d. A.) sowie auf die Niederschrift der Verhandlung vom 30.07.2015 (Bl. 261 - 264 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die Berufung ist zulässig.

Die nach § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht den Anspruch des Klägers auf Zahlung weiterer 696,20 € brutto monatlich als Übergangszahlung für die Monate Oktober 2014 bis März 2015 bejaht. Der Anspruch begründet sich aus Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 i. V. m. § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag i. V. m. Ziff. 5 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012.

1. § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag ist auf das Rechtsverhältnis des Klägers mit der Beklagten anzuwenden. Die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat haben in Ziff. 5 des Interessenausgleichs vom 04.04.2012 vereinbart, einen gesonderten Sozialplan nicht aufzustellen, weil in dem als Anlage 7 bezeichneten Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 Regelungen zur Milderung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen enthalten sind, die beide Betriebsparteien als Ausgleichsmaßnahmen im Sinne des § 112 BetrVG anerkennen und die sie für alle betroffenen Beschäftigten abschließend übernehmen. Dementsprechend hat sich die Beklagte gemäß § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG rechtlich gebunden (vgl. auch Pressemitteilung des BAG vom 15.04.2015 - 4 AZR 796/13 -, wonach die Betriebsparteien die Regelungen des Transfer- und Sozialtarifvertrages übernommen haben). Des Weiteren hat sich die Beklagte in Ziff. 3 des am 04.04.2012

geschlossenen Interessenausgleichs verpflichtet, den in die Transfergesellschaft übertretenden Beschäftigten Verträge nach Maßgabe der im Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 genannten Konditionen anzubieten.

2. Mit der Regelung in § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag ist die Fortgeltung des bisherigen Übergangsgeldes bzw. der Übergangszahlung entsprechend der Richtlinien Altersversorgung vereinbart worden.

a) Nach ständiger Auslegung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, wie er hier vorliegt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regelungen. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn und Zweck der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung, ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG, U. v. 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 - NZA 2011, 1293, Rn. 17).

b) Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze ist § 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag vom 04.04.2012 dahin auszulegen, dass sich die Beklagte zur Zahlung von Übergangsgeld gemäß den geltenden Richtlinien Altersversorgung verpflichtet hat.

§ 5 Abs. 4 Transfer- und Sozialtarifvertrag bestimmt: „Das Übergangsgeld und ... werden bezahlt“. Mit dem Wort „das“ haben die Tarifvertragsparteien einen bestimmten Artikel verwandt und sich damit auf das bei Abschluss des Tarifvertrags bestehende Übergangsgeld bezogen. Es wurde nicht „ein“, sondern „das“ Übergangsgeld zugesagt. Anfang April

2012 wurde Übergangsgeld bzw. Übergangszahlung nach den Richtlinien Altersversorgung geleistet.

Für diese Auslegung auch spricht, dass aus Anlass der Betriebsschließung im Frühjahr 2012 weder im Transfer- und Sozialtarifvertrag noch anderswo eine Regelung des Übergangsgeldes getroffen worden ist. Würden nicht die bisherigen Richtlinien Altersversorgung gelten, mit denen das Übergangsgeld geregelt ist, wäre offen, unter welchen Voraussetzungen, mit welcher Dauer und in welcher Höhe die Übergangszahlung zu leisten wäre. Ausweislich des Dokuments Fragen und Antworten (Q & A) ging auch die Beklagte davon aus, dass die bisherigen Regelungen weiter wirkten, denn die Übergangszahlung wird auf die Frage „Was bedeutet die Übergangszahlung?“ dahingehend beschrieben: „Anspruch auf die Übergangszahlung haben Mitarbeiter, die vor dem 01.10.1983 bei der S. AG eingetreten sind. Wenn diese Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden, wird für einen Zeitraum von sechs Monaten weiter das letzte Bruttogehalt ausbezahlt.“ Die Beklagte hat damit der Inhalt der Richtlinien Altersversorgung in Bezug auf das Übergangsgeld wiedergegeben und verwandte sogar den Begriff „letzte Bruttogehalt“.

Aus dem Sinn und Zweck des Transfer- und Sozialtarifvertrages, wie er insbesondere in der Präambel dahingehend niedergelegt ist, „dass durch die Schaffung einer Aufnahmestruktur, die von Entlassung bedrohten Beschäftigten der Beklagten bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden“, lässt sich nicht schließen, dass die Tarifvertragsparteien deshalb auch das Übergangsgeld – im Sinne einer Reduzierung - haben neuregeln wollen. Wie sich aus dem Katalog der „Mindestbedingungen der Transferarbeitsverhältnisse“ in § 5 des Transfer- und Sozialtarifvertrages entnehmen lässt, haben die Tarifvertragsparteien durchaus bei den verschiedenen Arbeitsbedingungen für ihre Fortgeltung im Transferarbeitsverhältnis differenziert. So wurde in § 5 Abs. 2 Transfer- und Sozialtarifvertrag der Jahresurlaubsanspruch auf den gesetzlichen Anspruch von 20 Urlaubstagen auf Basis einer 5-Tage-Woche beschränkt. In § 5 Abs. 3 Transfer- und Sozialtarifvertrag wurde ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 70 % des Bruttomonatseinkommens neu, und zwar in tatsächlich geringerer Höhe als das bisherige Bruttomonatseinkommen der Arbeitnehmer geregelt. Jubiläumzahlungen sollten nicht generell entfallen, sondern weiterhin nach der Gesamtbetriebsvereinbarung „Jubiläumsrichtlinie“ 2008/27 nach der Fallgruppe betriebsbedingte Kündigungen ausbezahlt werden, § 5 Abs.

6 Transfer- und Sozialtarifvertrag. Demgegenüber sollte die „Möglichkeit der Direktversicherung“ nach § 5 Abs. 5 Transfer- und Sozialtarifvertrag weiter angeboten werden. Ebenfalls fortgeführt wurden die vermögenswirksamen Leistungen in der beE, § 5 Abs. 7 Transfer- und Sozialtarifvertrag. Hinsichtlich des Übergangsgeldes ist zudem zu berücksichtigen, dass diese Leistung - bei einem Beschäftigungsbeginn der Arbeitnehmer vor dem 01.01.1983 - nur eine relativ kleine Gruppe von Arbeitnehmern betroffen haben dürfte, so dass es für die Beklagte in der damaligen Situation keinen Sinn gemacht hätte, sich Forderungen nach der Fortzahlung der Übergangszahlungen zu widersetzen und damit das Risiko des Scheiterns einer Gesamtlösung einzugehen. Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich aus dem Fragen- und Antwortkatalog nichts Anderes. Die Frage „Wird die Übergangszahlung auf Basis des beE Monatseinkommen berechnet?“ und die Antwort „Ja“ machen den technischen Berechnungsmodus deutlich, bestimmen aber nicht den Begriff „letztes Gehalt“. Vor allem aber kann die Auffassung einer Tarifvertragspartei nicht das gemeinsame Verständnis der Tarifvertragsparteien zu einer Tarifnorm ersetzen.

3. Nach der deshalb fortgeltenden Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Altersversorgung Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 hat der Kläger Anspruch auf Übergangszahlung in Höhe des zuletzt bei der Beklagten bezogenen Gehalts.

a) Es kann dahinstehen, ob auf das Rechtsverhältnis des Klägers die Richtlinien Altersversorgung der übertariflichen Mitarbeiter Stand August 1983 oder diejenigen Stand Oktober 1984 anzuwenden sind, weil in beiden Bestimmungen gleichlautend der Pensionär „während der ersten sechs Monate nach der Pensionierung sein letztes Gehalt ...“ (Stand August 1983) bzw. „während der ersten sechs Monate nach der Pensionierung Übergangszahlungen in Höhe seines letzten Gehaltes ...“ (Stand Oktober 1984) erhält.

Mit den Richtlinien Altersversorgung Stand August 1983 stimmen auch die seitens des Klägers auszugsweise vorgelegten *Bedingungen* für Ruhegehaltsabkommen vom 01.10.1983 (Anl. K2) überein, bei denen offen ist, von wann sie datieren und aus welchem Dokument sie stammen. Insoweit hat die Kammer Zweifel, dass der beigefügte Auszug von Seite 12 tatsächlich den „Bedingungen für Ruhegehaltsabkommen 1. Oktober 1983“ entstammt, weil er nicht mit dem Schriftbild des Deckblatts übereinstimmt. Im Übrigen dürfte der Kläger übersehen, dass in den *Richtlinien* die Leistungen der betrieblichen Al-

tersversorgung im Wege einer Gesamtzusage zugesagt werden, während die RGA-*Bedingungen* dem jeweiligen Ruhegehaltsabkommen beigefügt werden (vgl. Ziff. 1.1 der Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984). Wegen des gleichen Wortlauts der Anlage K2 mit dem der Richtlinien Altersversorgung vom August 1983 musste diese Frage jedoch nicht weiter aufgeklärt werden.

b) Bei den Richtlinien Altersversorgung handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil die von der S. AG als der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorformulierten Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 auf eine Vielzahl von Arbeitsverträgen Anwendung finden.

c) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragszweck aus Sicht der typischer Weise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann dies nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (vgl. BAG, U. v. 13.01.2015 - 3 AZR 897/12 - BeckRS 2015, 68236, Rn. 24 m. w. Nachw. für Richtlinien der Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Angestellten der Ärztekammer Nordrhein).

d) Die Auslegung der Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Altersversorgung in Anwendung der vorstehend genannten Grundsätze, denen sich die erkennende Kammer anschließt, ergibt, dass die Formulierung „letztes Gehalt“ die Gehaltszahlung der Beklagten an den Kläger vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses meint.

Bereits der Begriff „Gehalt“ deutet auf dieses Auslegungsergebnis hin, denn nach der gesetzlichen Regelung in § 611 Abs. 1 BGB wird das Gehalt als vereinbarte Vergütung für die Arbeitsleistung gezahlt. Das Transferentgelt stellt nicht eine solche Leistung dar, da der Kläger während des Vermittlungs- und Qualifizierungsverhältnisses mit der Transfergesellschaft auf Kurzarbeit „Null“ war und mithin keine Arbeitsleistungen erbracht hat (vgl. Abschnitt B Nr. 1 und 2 des dreiseitigen Vertrags), für die ihm ein „Gehalt“ hätte gezahlt werden können. Darüber hinaus wurde das Transferentgelt von der Transfergesellschaft, nicht aber der Beklagten geleistet. Das Arbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zudem bereits zutreffend bemerkt, dass auch die weiteren Regelungen in Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Altersversorgung darauf hinweisen, dass mit dem Begriff „letztes Gehalt“ an die Gehaltszahlung der S. AG bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin angeknüpft wird. So soll die Auszahlung zulasten der letzten Dienststelle erfolgen und die durchschnittliche Beteiligung am Vertriebs Erfolg soll für die Gehaltshöhe berücksichtigt werden.

Im Übrigen gilt das letzte Gehalt bei der S. AG bzw. ihren Rechtsnachfolgern auch dann als Bezugsgröße für die Übergangszahlung, wenn ein übertariflicher Angestellter zu einer Beteiligungsgesellschaft übertritt und die S. AG bzw. ihre Rechtsnachfolgerin unter den Ausnahmevoraussetzungen der Ziff. 1.5 der Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 das Ruhegehaltsabkommen aufrechterhält. Weder Ziff. 1.5 noch Ziff. 4.9.1 der Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 regeln jedoch für diesen Fall, dass die S. AG bzw. eine Rechtsnachfolgerin nicht das von ihr zuletzt gezahlte Gehalt, sondern einen anderen Betrag schuldet. Das Arbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend darauf abgestellt, dass die S. AG oder ihre Rechtsnachfolger einschließlich der Beklagten auf die Höhe des Gehalts bei einem anderen Arbeitgeber keinen Einfluss hätten und es schon deswegen nicht anzunehmen sei, es käme auf das letzte Gehalt bei irgendeinem Arbeitgeber vor Eintritt in die gesetzliche Rente an, zumal das Gehalt zum Ende des Berufslebens regelmäßig ansteige. Im Übrigen spricht für die Maßgeblichkeit des letzten Gehalts bei der S. AG oder ihren Rechtsnachfolgern die Regelung in Ziff. 1.5, wonach das Ruhegehaltsabkommen „aufrechterhalten“ werde. Wird eine Vereinbarung aufrechterhalten, wird sie gerade nicht geändert.

Demgegenüber greift das Argument der Beklagten, aus dem Wortlaut „erhält der Pensionär während der ersten sechs Monate *nach der Pensionierung* sein letztes Gehalt ...“ sei

zu schließen, es käme auf das Transferentgelt an, nicht durch. Die Wortgruppe „*während der ersten sechs Monate nach der Pensionierung*“ bezeichnet vielmehr den Zeitraum der Zahlung des Übergangsgeldes. Dieses Argument berücksichtigt zudem nicht, dass Ziff. 4.9.1 der Richtlinien auch bei Übertritt in eine Beteiligungsgesellschaft gilt, wie er durch Ziff. 1.5 der Richtlinien Stand August 1983 bzw. Oktober 1984 ermöglicht wird.

Diese Übertrittssituation, wie sie in Ziff. 1.5 der Richtlinien Altersversorgung als Ausnahme zugelassen worden ist, führt auch dazu, den Zweck der Übergangszahlung nicht auf die finanzielle Sicherung des Arbeitnehmers von dem Wechsel aus der Transfergesellschaft in den Ruhestand zu beschränken. Wenn die S. AG trotz Übertritts in eine Beteiligungsgesellschaft das Ruhegehaltsabkommen einschließlich der Zahlung von Übergangsgeld unter bestimmten Voraussetzungen aufrechterhalten wollte, hat sie damit auch in der Vergangenheit gezeigte Betriebstreue des Arbeitnehmers honorieren wollen. Dieser Zweck greift aber auch bei einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer ein, der im Anschluss an die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten und dem Übertritt in die Transfergesellschaft aus dem Transferarbeitsverhältnis in den Ruhestand tritt.

4. Schließlich ist mit dem Arbeitsgericht eine Kürzung des Anspruchs des Klägers auf Zahlung von Übergangsgeld nach Maßgabe des bei der Beklagten bezogenen letzten Gehalts aus wirtschaftlichen Gründen abzulehnen. Auch in ihrer Berufungsbegründung hat die Beklagte Tatsachen, die eine solche Kürzung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage rechtfertigen könnten (vgl. BAG, U. v. 13.11.2007 - 3 AZR 455/06 -, NZA-RR 2008, 520 ff.) nicht vorgetragen. Ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien bisherige Leistungen nur fortgeführt haben, wenn dies wirtschaftlich vertretbar war, liegt keine planwidrige Überversorgung vor.

III.

Die Beklagte hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

- 22 -

IV.

Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für die Beklagte zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Dr. Eulers

Steinger

Deinzer