

37 Ca 15218/10

Verkündet am: 14.09.2011

Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 37. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. August 2011 durch die Richterin am Arbeitsgericht Zenger und die ehrenamtlichen Richter Krupka und Frank

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger € 1.162,24 brutto (i. W.: eintausendeinhundertzweiundsechzig 24/100 Euro) zu zahlen.
2. Die Beklagte trägt die Gesamtkosten des Verfahrens zu 5 %, der Kläger zu 95 %.
3. Der Streitwert wird auf Euro 1.162,24 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung.

Der am 22.01.1950 geborene Kläger war bei der Beklagten, bzw. deren Rechtsvorgängerin, ab dem 01.06.2001 beschäftigt.

Der Kläger erhielt eine so genannte IP-Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung. In den „Bedingungen 1996 für individuelle Pensionszusagen“ ist u.a. geregelt:

„Ziffer 1.3.

Voraussetzung für alle Leistungen ist, dass der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles der S AG mindestens 10 pensionsfähige Dienstjahre (Wartezeit) angehört hat.

Ziffer 2.1.

Voraussetzung für die Pensionszahlung ist, dass der Pensionsberechtigte

- (1.) aus den Diensten der S AG ausgeschieden ist und
- (2.) bei seinem Ausscheiden wenigstens 60 Jahre alt oder dauernd mehr als 50 % berufsunfähig ist und
- (3.) keine Erwerbstätigkeit mehr ausübt.

Ziffer 5.2.

Der nach Ziffer 5.1. ermittelte Pensionsbetrag ist vom Lebensalter bei Eintritt des Versorgungsfalles abhängig und nicht von der bis dahin zurückgelegten Dienstzeit. Daher werden andere Versorgungsleistungen angerechnet, soweit sie die Siemens AG oder ein anderer Arbeitgeber finanziert hat und sie der gleichen sozialen Sicherung dienen wie die individuelle Pensionszusage. Einzelheiten werden durch Richtlinien geregelt.“

Am 03.02.2003 erhielt der Kläger folgendes Schreiben:

„Sehr geehrter Herr Dr. D ,
wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass sich Ihre individuelle Pensionszusage mit Wirkung vom 01.01.2003 erhöht. Ihr Pensionsendbetrag erreicht mit vollendetem 60. Lebensjahr monatlich € 870,00. Diese Erhöhung um monatlich € 52,00 entspricht einer einmaligen Sonderzahlung von € 5.600,00 ...“

Der Kläger war ab dem 01.02.2005 in Altersteilzeit. In seiner Altersteilzeitvereinbarung mit der Beklagten vom 01.12.03 heißt es unter Ziffer VIII:

„Betriebliche Altersversorgung:

1. Bezüglich des Bezuges von Firmenpension gelten die allgemeinen Regelungen. Die Reduzierung Ihrer ermittelten bisherigen Arbeitszeit (III. 1.) im Rahmen dieses Vertrages hat keine Auswirkung auf die Höhe Ihrer Firmenpension.“

Ab dem 01.02.2010 war der Kläger in Altersrente. Er erhielt von seinem früheren Arbeitgeber eine betriebliche Altersrente in Höhe von € 288,88.

Der Kläger trägt vor, er habe nur deswegen einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen, weil ihm vom damaligen Personalleiter in Stuttgart, Herrn Z , zugesagt worden sei, dass es ganz sicher sei, dass durch die Altersteilzeitregelung ihm keine wirtschaftlichen Nachteile bei der Altersversorgung entstünden. Die Beklagte habe gegen ihre Aufklärungspflicht diesbezüglich verstoßen.

Der Kläger beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger € 1.162,24 brutto zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die ursprünglichen Klageanträge hat der Kläger mit Zustimmung der Beklagten in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger erfülle die Wartezeit nach den Bedingungen für individuelle Pensionszusagen nicht. Auch habe der Kläger den Abschluss des Altersteilzeitvertrages nicht davon abhängig gemacht, dass keine Nachteile für die Versorgung entstünden. Herr Z habe keine Zusicherungen diesbezüglich gemacht. Der Kläger sei vielmehr von Frau B auf die Wartezeit hingewiesen worden.

Hinsichtlich des weiteren Parteivortrages wird auf die Schriftsätze der Parteien samt Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Klage ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung für die Monate Juni und Juli 2011 in Höhe von jeweils € 581,12 brutto aus der Einzelzusage in Verbindung mit den Bedingungen 1996 für individuelle Pensionszusagen.

Im Einzelnen:

1. Die Beklagte machte dem Kläger eine individuelle Versorgungszusage nach den Bedingungen 1996 für individuelle Pensionszusagen. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig.
2. Nach Ziffer 1.3. Der Bedingungen 1996 für individuelle Pensionszusagen ist Voraussetzung für die Pension wegen Alters, dass der Mitarbeiter bei Eintritt des Versorgungsfalles der S AG (= Rechtsvorgängerin der Beklagten) mindestens 10 pensionsfähige Dienstjahre (Wartezeit) angehört hat.
3. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG wird der Ablauf der vorgeschriebenen Wartezeit nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 (=Unverfallbarkeit) nicht berührt.
4. „Wartezeiten sind von den Unverfallbarkeitsfristen scharf zu unterscheiden. Erfüllt der Arbeitnehmer eine der Unverfallbarkeitsmodalitäten und scheidet er ohne Versorgungsfall aus, so ist die Versorgungsanwartschaft unverfallbar. Die Wartezeit ist eine Leistungsausschlussphase in Form einer Anspruchsvoraussetzung. Die Versorgungszusage besteht auch während der Wartezeit. Der Ablauf der Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Unverfallbarkeitsmodalitäten nicht berührt (§ 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG). Das bedeutet, dass die Wartezeit auch noch außerhalb des Unternehmens, spätestens bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, erfüllt werden

kann“, Kemper, Kisters-Kölkes, Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung, 5. Auflage, Rn. 248, Luchterhand.

„Wartezeiten sind grundsätzlich zulässig; sie verstoßen weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Vorgeesehen werden kann z.B. eine Mindest-Betriebszugehörigkeit bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze (in der Regel zwischen 5 und 15 Jahren). Soweit die Wartezeit an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, ergibt sich aus § 1b Abs. 1 Satz 5 (BetrAVG), dass lediglich eine hypothetische Mindest-Betriebszugehörigkeit gemeint sein kann, die der Arbeitnehmer zu erreichen im Stande sein muss. Ansonsten liege eine nach §§ 17 Abs. 3, 1b Abs. 5 ungültige Vereinbarung vor. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer einerseits die Wartezeit auch nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb erfüllen, andererseits die Altersversorgung trotz tatsächlicher Beendigung der Arbeitstätigkeit oder Eintritt der Invalidität nicht vor Ablauf der Wartezeit verlangen kann“, Blomeier, Rolfs, Otto, Betriebsrentengesetz, 4. Auflage, Anhang § 1. Rn. 167, C.H. Beck.

5. „Scheidet der Arbeitnehmer aber nach Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann eine nicht vollendete Wartezeit auch noch außerhalb des Unternehmens, spätestens bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, erfüllt werden. Dies folgt aus § 1b Abs. 1 Satz 5 des Gesetzes (BetrAVG). Das gleiche gilt, wenn in einer Versorgungsregelung keine feste Altersgrenze vorgesehen ist und der Arbeitnehmer z.B. mit der Vollendung seines 65. Lebensjahres ausscheidet und dabei zwar die Unverfallbarkeitsfristen, nicht aber die Wartezeit erfüllt hat. Er erwirkt auch dann mit den nachträglichen außerbetrieblichen Ablauf der Wartezeit einen seiner tatsächlichen Dienstzeit entsprechenden Leistungsanspruch“, Prof. Höfer im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Band 1, Stand März 2010, Rn. 839, Verlag Franz Fahlen München.
6. „Die noch fehlende Wartezeit kann der Kläger jedoch gemäß §1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (inzwischen: § 1 Abs. 1 Satz 5 BetrAVG – Anmerkung für vorliegen-

den Rechtsstreit) außerhalb des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten vollenden. Diese Vorschrift hat der Gesetzgeber geschaffen und schaffen müssen, um zu verhindern, dass die Aufrechterhaltung der Versorgungsanswartschaften an Wartefristen scheitert, die länger als die Unverfallbarkeitsfristen sind (vgl. Die Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucksache 7/1281, Seite 23). Diese gesetzliche Regelung greift in die vertragliche Versorgungsgestaltung ein. Sie lässt zwar die Dauer der Wartezeit unberührt. Doch braucht diese nach Eintritt der Unverfallbarkeit nicht bei dem Arbeitgeber zurückgelegt zu werden, der sie als Leistungsvoraussetzung vorgesehen hat. Es ist auch nicht erforderlich, dass sich ein anderes Arbeitsverhältnis anschließt“, BAG vom 07.07.1977, 3 AZR 422/76.

7. Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Rechtsstreit ergibt sich, dass der Kläger nach Ablauf der Wartezeit Ansprüche auf die betriebliche Altersversorgung hat.

Der Kläger wurde ab dem 01.06.2001 beschäftigt. Der Kläger war bis zu seinem Ausscheiden mehr als fünf Jahre nach seinem 25. Geburtstag bei der Beklagten (bzw. deren Rechtsvorgängerin) beschäftigt. Die Anwartschaft auf die betriebliche Altersversorgung war daher unverfallbar gemäß § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.

Der Kläger ist nach Unverfallbarkeit, aber vor Ablauf der Wartezeit ausgeschieden. Es handelt sich vorliegend um eine leistungsverdrängende Wartezeit, denn die Versorgungsleistung sollte nur für Versorgungsfälle mit einer ununterbrochenen Mindest-Betriebszugehörigkeit gewährt werden. Der Kläger hätte vorliegend bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersrente die Wartezeit noch erfüllen können. Es liegt nicht der Fall vor, dass der Mitarbeiter bis zum Versorgungsfall die Wartezeit gar nicht mehr hätte erfüllen können. Denn in den Bedingungen 1996 für die individuellen Pensionszusagen heißt es, dass man wenigstens 60 Jahre alt sein muss, damit die Altersrente gewährt wird. Das bedeutet, dass man auch ganz normal mit der gesetzlichen Altersrentengrenze ausscheiden könnte. Für die Altersversorgung war keine feste Altersgrenze vorgesehen. Es war lediglich eine Mindestaltersgrenze vorgesehen.

Der Kläger braucht die Wartezeit nicht in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten zu verbringen. Es ist auch nicht erforderlich, dass sich ein anderes Arbeitsverhältnis anschließt. Der Kläger kann die Wartezeit auch in der Altersrente erfüllen.

8. Die Wartezeit ist am 31.05.2011 abgelaufen. Der Kläger hat daher Anspruch auf betriebliche Altersversorgung ab diesem Zeitpunkt. Die betriebliche Altersversorgung wird im Nachhinein nach Ablauf des jeweiligen Monats gewährt. Daher sind zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung nur die Monate Juni und Juli 2011 fällig gewesen.
9. Der Anspruch ist der Höhe nach unstrittig.

II.

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91, § 269 ZPO. Für die Kostenentscheidung wurde der Gesamtstreitwert in Höhe von € 20.920,32 zugrunde gelegt gemäß § 42 Abs. 2, Abs. 4 GKG.
2. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG nach dem bezifferten Zahlungsantrag festgesetzt.
3. Die Beklagte hat gegen dieses Urteil das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht München nach der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung. Der Kläger hat gegen dieses Urteil mangels Beschwerde kein Rechtsmittel. Hinsichtlich der Kostenentscheidung hat der Kläger das Rechtsmittel der Beschwerde. Näheres hierzu ergibt sich aus den nachfolgenden Rechtsmittelbelehrungen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München

Winzererstraße 104

80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Zenger

Richterin am Arbeitsgericht