

Aktenzeichen: 3 AZR 189/03
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. August 2004
- 3 AZR 189/03 -

I. Arbeitsgericht
Nienburg

Urteil vom 26. Juni 2002
- 1 Ca 236/02 B -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 15. Januar 2003
- 6 Sa 1091/02 B -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer gekündigten Versorgungsordnung

Gesetz:

BetrAVG § 1

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 189/03
6 Sa 1091/02 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. August 2004

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 17. August 2004 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Platow für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Januar 2003 - 6 Sa 1091/02 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger bei der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat.

Bei der Beklagten galt ein in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung zustande gekommener Pensionsplan über Leistungen der „Altersvergütung, Invalidenvergütung, Witwen- und Waisenvergütungen als zusätzliche Vergütung zu den Leistungen der gesetzlichen sozialen Versorgungseinrichtungen“ (ECA-Pensionsplan). In § 2 des ECA-Pensionsplans hieß es:

„Jeder Arbeiter und Angestellte, der in einem ständigen Dienstverhältnis zur ECA steht - nachstehend Mitarbeiter genannt -, hat Anspruch auf diese Vergütungen, wenn die Wartezeit gemäß § 5 dieses Planes und die sonstigen in diesem Plan für die Vergütungen im einzelnen bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind.“

In § 5 war eine Wartezeit von zehn anrechenbaren Dienstjahren vorgesehen. Nach § 6 waren anrechenbare Dienstjahre die vollen Dienstjahre, die der Mitarbeiter nach Gründung der Beklagten und nach Vollendung seines 18. Lebensjahres bis zum Eintritt des Versorgungsfalles ununterbrochen im Dienste der Beklagten verbracht hatte. Die Beklagte kündigte den Pensionsplan durch Schreiben vom 28. Juni 1988 an den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates:

„bezugnehmend auf unser Schreiben vom 28.06.1988 kündigen wir hiermit den ECA-Pensionsplan zum 30.09.1988.

Auswirkung dieser Kündigung ist, daß Mitarbeiter, die nach dem 30.09.1988 eintreten, keine Versorgungszusage erhalten.“

Der Kläger ist am 16. März 1967 geboren. Nachdem er seinen Wehrdienst beendet hatte, war er zunächst ab 11. Juli 1988 bei der Beklagten aushilfsweise beschäftigt, die mit ihm bereits am 6. Juli 1988 einen Berufsausbildungsvertrag zum Beruf



des Papiermachers abgeschlossen hatte. Der Ausbildungsvertrag hatte eine Laufzeit vom 1. August 1988 bis zum 31. Juli 1991. In dem formularmäßigen Vertrag war maschinenschriftlich eingefügt worden, dass eine Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht gewährleistet werden könne. Der Kläger, der seine Ausbildung am 8. Februar 1991 erfolgreich abschließen konnte, arbeitete ohne Unterbrechung bei der Beklagten weiter, dabei ab dem 1. März 1991 auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages vom 28. Februar 1991 als zweiter Maschinengehilfe. Am 1. Oktober 1998 wurde der Kläger im Rahmen einer Jubilarfeier für seine zehnjährige Zugehörigkeit zur Beklagten geehrt. Dabei ging die Beklagte von einer Betriebszugehörigkeit seit dem 11. Juli 1988 aus.

Die Beklagte nahm den Kläger nicht in ihren Pensionsplan auf. Nachdem er mit einem entsprechenden vorgerichtlichen Begehren erfolglos geblieben war, hat er mit seiner Klage geltend gemacht, ihm stehe eine Versorgungsanwartschaft zu. Er habe spätestens am 30. September 1988, dem letzten Tag der Wirksamkeit des Pensionsplans, in einem „ständigen Dienstverhältnis“ zur Beklagten gestanden und die zehnjährige Wartezeit zwischenzeitlich erfüllt. Sein am 11. Juli 1988 begonnenes Arbeitsverhältnis sei nicht befristet gewesen. Darüber hinaus sei das Wort „ständig“ lediglich als ununterbrochen und nicht etwa als unbefristet zu verstehen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass er eine unverfallbare Anwartschaft aus dem Pensionsplan der Beklagten in der gültigen Fassung erworben hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung hat der Kläger vor Außer-Kraft-Treten des Pensionsplans die persönlichen Voraussetzungen für die Aufnahme in das Versorgungswerk nicht erfüllt. Er habe zu diesem Zeitpunkt nicht in einem ständigen Dienstverhältnis iSd. § 2 des Pensionsplans gestanden. Das in dieser Bestimmung verwendete Wort „ständig“ sei inhaltsgleich mit dem Wort „andauernd“. Dieser Anforderung sei nicht genügt, wenn lediglich ein befristetes Dienstverhältnis bestehe, wie dies beim Kläger bis zum 30. September 1988 der Fall gewesen sei.

Während das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz an.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat keine Pensionszusage erhalten, auf Grund deren er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hätte.

A. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat schon in der Anwartschaftsphase, während des aktiven Arbeitslebens, ein rechtlich schützenswertes Interesse an der Feststellung, ob ihm künftig Versorgungsansprüche zustehen werden. Er muss die Möglichkeit haben, das Bestehen oder Nichtbestehen von Versorgungslücken zu klären, um ggf. für den Ruhestand ergänzend Vorsorge zu treffen (*BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239, zu A III 2 a der Gründe*).

Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt. Der Kläger macht geltend, er sei aus dem ECA-Pensionsplan in seiner jeweiligen Fassung begünstigt und habe hieraus eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben.

B. Die Klage ist jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, unbegründet. Der Kläger hat keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nach dem Pensionsplan der Beklagten erworben, weil er aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung keine Versorgungszusage erhalten hat.

I. Der ECA-Pensionsplan war nur für die Mitarbeiter der Beklagten wirksam, die schon am 30. September 1988 bei ihr beschäftigt waren und unter seinen Geltungsbe- reich fielen.

1. Die Beklagte hat den in der Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung abge- schlossenen Pensionsplan im Juni 1988 zum 30. September 1988 gekündigt. Diese Kündigung ist wirksam geworden. Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung bedarf keines sie rechtfertigenden Grundes (*BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 314 f., zu II 1 der Gründe*).

Die Kündigung ist auch fristgerecht erfolgt. Die Pensionsordnung selbst ent- hält keine eigenständige Kündigungsfristbestimmung. Deshalb ist die gesetzliche Drei- Monats-Frist des § 77 Abs. 5 BetrVG maßgeblich. Sie wurde von der Beklagten ein- gehalten.



2. Der Pensionsplan hat als Betriebsvereinbarung nicht nach § 77 Abs. 6 BetrVG nachgewirkt. Zwar kann über die Einigungsstelle eine bestimmte Verteilung der vom Arbeitgeber für die Zwecke der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung gestellten Mittel erzwungen werden. Insoweit kann der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien ersetzen. Der Gegenstand Betriebliche Altersversorgung ist jedoch nur teilmitbestimmt. In der zentralen Frage, ob der Arbeitgeber überhaupt Mittel für die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellt, besteht kein Mitbestimmungsrecht. Deshalb entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Senats, von der abzuweichen kein Anlass besteht, dass Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung grundsätzlich nicht nachwirken (*11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - BAGE 91, 310, 323, zu IV 2 der Gründe*).

3. Zwar führt die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung regelmäßig zum Wegfall der Grundlage für die Versorgungsansprüche auch der zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung bereits begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (*zuletzt BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 145/03 -*). Der Arbeitgeber ist jedoch frei, die Wirkung seiner Kündigung so einzuschränken, wie er es vorliegend mit seinem Kündigungsschreiben getan hat. Er hat lediglich das Versorgungswerk für Neueintretende geschlossen. Die Pensionsordnung, die ersichtlich nach 1988 noch mehrfach geändert worden ist, gilt weiterhin für diejenigen, die bis zum Wirksamwerden der Kündigung am 30. September 1988 von ihr als Mitarbeiter der Beklagten begünstigt waren.

II. Der Kläger gehörte bis zum 30. September 1988 nicht zu den von dem Pensionsplan Begünstigten. Er stand vielmehr im Sinne der Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung einem Neueintretenden gleich, weil er erst nach dem 30. September 1988 die nur bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bedingungen für die Aufnahme in das Versorgungswerk erfüllte.

1. Dabei ist auch angesichts der Ausführungen des Arbeitsgerichts klarzustellen, dass es vorliegend nicht darum geht, welche Beschäftigungszeiten geeignet sind, die Unverfallbarkeitsfristen, insbesondere in der zweiten Alternative des § 1 Abs. 1 BetrAVG aF zu erfüllen; es geht nicht einmal um die Erfüllung der betriebsautonom festgelegten Wartezeit. Dies hat die Beklagte richtig gesehen. Entscheidend ist allein, ob der Kläger bis zum 30. September 1988 die Voraussetzungen einer Begünstigung



durch den Pensionsplan, also einer Versorgungszusage, erfüllt hat und damit zum Kreis der durch den Pensionsplan Begünstigten gehörte.

2. Dies ist nicht der Fall. § 2 des Pensionsplans schränkt dessen Anwendungsbereich auf alle bei der Beklagten beschäftigten „Arbeiter und Angestellten, die in einem ständigen Dienstverhältnis zur ECA stehen“, ein. Hätte jeder Mitarbeiter der Beklagten in welcher Funktion, in welchem Status und mit welcher Beschäftigungsintensität auch immer begünstigt werden sollen, wäre der Relativsatz überflüssig gewesen. In den durch den Halbsatz beschränkten persönlichen Geltungsbereich des ECA-Pensionsplans fiel der Kläger am 30. September 1988 nicht.

a) Betriebsvereinbarungen sind wie Tarifverträge grundsätzlich objektiv auszulegen. Es kommt in erster Linie auf Wortsinn und Systematik sowie einen aus dem Wortlaut und der Systematik ohne weiteres erkennbaren Sinn und Zweck der Regelung an. Soweit hiernach kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen weitere Auslegungsmittel wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normgeschichte in Betracht.

b) Es ist schon sehr zweifelhaft, ob in einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, wie es zwischen den Parteien vom 1. August bis zum 30. September 1988 und darüber hinaus bestanden hat, die Zugehörigkeit zu der begünstigten Personengruppe der „Arbeiter und Angestellten“ begründet wird, wie dies nach § 2 ECA-Pensionsplan erforderlich ist.

Im Wortgebrauch des Arbeitslebens kann es vorkommen, dass mit dem Begriff des Mitarbeiters oder Arbeitnehmers auch ein Auszubildender im Sinne des Berufsbildungsgesetzes angesprochen sein soll. Wenn aber die begünstigten Mitarbeiter ausdrücklich nach ihrem Status als Arbeiter und Angestellter benannt werden, spricht dies dagegen, dass die Betriebsparteien damit zugleich auch Berufsausbildungsverhältnisse gemeint haben. Es gibt auch keine Anhaltspunkte für eine solche atypische Sprachpraxis bei der Beklagten. Im Berufsausbildungsvertrag des Klägers ist nirgends von ihm als Arbeitnehmer oder Arbeiter, sondern stets nur als Auszubildenden die Rede. Die Beklagte hat dann zwar bei der Ehrung zum zehnjährigen Betriebsjubiläum die Dienstjahre des Klägers auch als Auszubildender mitgezählt. Dies belegt indes nur, dass die Beklagte im Zusammenhang mit Jubiläumszuwendungen in der erforderlichen Rückschau auf eine zusammengehörige Dienstzeit im Betrieb in welcher Funktion auch



immer abstellt. Für die Auslegung des ECA-Pensionsplans, was den Kreis der von ihm Begünstigten angeht, ist diese Praxis aber ohne Aussagekraft.

Auch in der Branche der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie war sowohl bei Vereinbarung des ECA-Pensionsplans in der 1988 geltenden Fassung aus dem Jahre 1974 als auch später eine Trennung zwischen Arbeitnehmern und Auszubildenden üblich: In dem am 1. Juli 1974 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie wird der persönliche Geltungsbereich auf Arbeitnehmerseite dahin beschrieben, er gelte für „arbeitslosenversicherungsspflichtig tätige Arbeitnehmer“ (§ 1 Abs. 2 III MTV). Nach § 1 Abs. 3 gelten für die „gewerblich Auszubildenden“ die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften, darüber hinaus in Bezug genommene Sonderregelungen in einem Anhang sowie einzeln aufgezählte Bestimmungen dieses Manteltarifvertrages. Dieselbe Bestimmung findet sich in dem am 1. Januar 1983 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag.

c) Es spricht hiernach alles dafür, dass der Kläger jedenfalls am 30. September 1988 nicht im Sinne von § 2 ECA-Pensionsplan in einem Dienstverhältnis als Arbeiter oder Angestellter gestanden hat und deshalb die persönliche Geltungsvoraussetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht erfüllt hat. Anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass der Kläger zuvor, zwischen dem 11. Juli und dem 1. August 1988, in einem Aushilfsarbeitsverhältnis gestanden hat. Es handelte sich hier erkennbar um eine Überbrückungsbeschäftigung bis zum förmlichen Beginn des Ausbildungsverhältnisses am 1. August 1988, zumal der Ausbildungsvertrag vor dem 11. Juli 1988, nämlich am 6. Juli 1988 abgeschlossen worden ist. Dieses Dienstverhältnis als Arbeiter konnte keine Bedeutung im Rahmen des Pensionsplans erlangen, was sich schon daraus ergibt, dass es schon vor dem 30. September 1988 beendet worden ist.

d) Letztlich bedarf es keiner abschließenden Entscheidung der von den Vorinstanzen nicht erörterten Frage, ob ein Auszubildender überhaupt ein „Arbeiter oder Angestellter“ im Sinne von § 2 des ECA-Pensionsplans ist. Selbst wenn man dies bejaht, gehörte der Kläger am 30. September 1988 nicht zum Kreis der vom Pensionsplan Begünstigten. Er stand zumindest nicht „in einem ständigen Dienstverhältnis zur ECA“.

aa) Der Wortsinn des Wortes „ständig“ ist zwar nicht in dem von der Beklagten geltend gemachten Sinne eindeutig. Unter einem ständigen Dienstverhältnis ist nicht



notwendig und ausschließlich ein unbefristetes Dienstverhältnis zu verstehen. Unter „ständig“ wird etwa „formelhaft, unaufhörlich“ (*Duden Band 8 Sinn- und sachverwandte Wörter S. 627*) oder „dauernd, immer, ununterbrochen, unaufhörlich“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 1192*) verstanden. Die Wortwahl der Betriebsparteien schließt weder das Begriffsverständnis des Klägers noch das der Beklagten aus.

Beide Standpunkte unterscheiden sich wesentlich durch den Zeitpunkt, von dem aus der Begriff bestimmt wird. Während der Kläger den Begriff im nachhinein ausfüllt, also in die Vergangenheit blickt und ein ständiges, weil ununterbrochenes Dienstverhältnis feststellt, versteht die Beklagte den Begriff aus der Sicht bei der Entstehung des Dienstverhältnisses. Nach dem erkennbaren Sinn und Zweck der Regelung im Pensionsplan ist die Sichtweise der Beklagten richtig: Bei der Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs einer begünstigenden Betriebsrentenregelung ist es von wesentlicher Bedeutung, von vornherein festzustellen, ob ein bestimmter Beschäftigter zu dem von den Betriebsparteien beschränkten Kreis der von einer kollektiven Versorgungszusage Begünstigten gehört. Dies gilt auch aus Sicht des Arbeitnehmers. Er ist schutzbedürftig, sobald er darauf vertrauen darf, dass er zum Kreis der von einer Versorgungszusage Begünstigten gehört. Von diesem Zeitpunkt an erbringt er seine Arbeitsleistung auch wegen der ihm versprochenen Versorgung, berücksichtigt diese ihm versprochene Leistung in seinem persönlichen Vorsorgeplan und wird wegen des hier entstehenden Vertrauens durch die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes geschützt. Deshalb muss er auch von vornherein, auf Grund des mit ihm vereinbarten Rechtsverhältnisses, wissen, ob er zum Kreis der Begünstigten gehört oder nicht. Wird dieser Kreis ersichtlich durch das Merkmal des „ständigen“ Beschäftigungsverhältnisses eingeschränkt, muss es ihm auf Grund der derzeit für ihn bestehenden Lage möglich sein, zu erkennen, ob er dieses einschränkende Merkmal erfüllt oder nicht.

bb) Dass es für eine Erfüllung des Merkmals „ständig“ nicht ausreicht, im Nachhinein festzustellen, dass der Beschäftigte in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis stand, ergibt sich im Übrigen mittelbar auch aus § 5 und § 6 ECA-Pensionsplan. Das Landesarbeitsgericht weist zu Recht darauf hin, dass der ECA-Pensionsplan in § 5 gesondert eine Wartezeit festlegt und in § 6 die hierfür maßgeblichen anrechenbaren Dienstjahre dahin definiert, es komme auf volle Dienstjahre an, die der Mitarbeiter bis zum Eintritt des Versorgungsfalles „ununterbrochen“ im Dienste der Beklagten verbracht habe. Die einschränkende Regelung in § 2 wäre überflüssig und unverständlich, wäre unter einem ständigen lediglich ein ununterbrochenes Dienstverhältnis zu verstehen.



cc) Der Senat kann unentschieden lassen, ob ein ständiges Dienstverhältnis nur dann vorliegt, wenn es unbefristet abgeschlossen ist. Unter einem ständigen Dienstverhältnis ist aber jedenfalls nur eines zu verstehen, das auf eine dauerhafte Beschäftigung gerichtet ist. Dies war im Falle des Klägers weder bei dem Aushilfsarbeitsverhältnis vom 11. Juli bis 1. August 1988 der Fall, wo es lediglich um eine Überbrückung bis zum Beginn des Ausbildungsverhältnisses ging, noch beim Ausbildungsverhältnis selbst, in dem ausdrücklich und herausgehoben, durch einen besonderen, in das Vertragsformular eingefügten Zusatz festgehalten wurde, dass eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht garantiert werden könne. Angesichts dessen konnte der Kläger bis zum 30. September 1988 nicht davon ausgehen, dass er allein durch weitere vertragsgemäße Tätigkeit einen Versorgungsanspruch erwerben würde. Für ihn war bis dahin erkennbar, dass er nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Pensionsplans fiel. Ihm war bei Schließung des Versorgungswerks zum 30. September 1988 keine betriebliche Versorgung im Alter zugesagt; er konnte deshalb auch in der Folgezeit keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwerben.

Der Kläger beruft sich in diesem Zusammenhang zu Unrecht auf die Rechtsprechung des Senats zu den sog. Vorschaltzeiten (*zB 7. Juli 1977 - 3 AZR 572/76 - BAGE 29, 234; 20. April 1982 - 3 AZR 1118/79 - BAGE 38, 268*). Die Beklagte hat dem Kläger nicht in Aussicht gestellt, er werde durch bloßen Zeitablauf auf der bisherigen vertraglichen Grundlage eine Versorgungszusage erhalten, der Erwerb von Versorgungsrechten sei nur eine Zeitfrage. Ein solches Verhalten steht in der Tat einer Versorgungszusage gleich (*zuletzt BAG 24. Februar 2004 - 3 AZR 5/03 - EzA BetrAVG § 1b Nr. 2*). Aus der Sicht des Klägers war es demgegenüber auf Grund seiner Vertragssituation bis zum 30. September 1988 allenfalls möglich, aber keinesfalls gesichert oder gar allein vom Zeitablauf abhängig, dass er in ein „ständiges Dienstverhältnis“ zur Beklagten gelangen und damit einen Rechtsanspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen erwerben würde.

Kremhelmer

Bepler

Breinlinger

Platow

Schmidt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

