

Aktenzeichen: 3 AZR 189/84

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 14. Oktober 1986

- 3 AZR 189/84 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 27. April 1983

- 2 Ca 811/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 10. Januar 1984

- 2 Sa 94/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeld für teilzeitbeschäftigte Reinigungskräfte

Gesetz: BetrAVG § 1; BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157;
BetrVG § 77; TVG § 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 189/84

2 Sa 94/83 Niedersachsen

Verkündet am
14. Oktober 1986

Noll,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

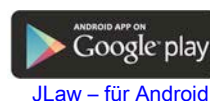
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Oktober 1986 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Jesse für Recht erkannt:



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



-2-

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 10. Januar 1984 - 2 Sa 94/83 - wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten der Revision hat die Beklagte zu tragen.

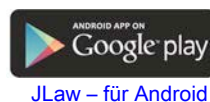
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die im Jahre 1927 geborene Klägerin trat am 14. August 1967 als Reinigungskraft in die Dienste der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin. Seit dem 1. November 1981 bezieht sie aufgrund eines Versicherungsfalles vom 13. August 1981 Erwerbsunfähigkeitsrente von der Landesversicherungsanstalt Hannover. Am 2. November 1981 unterschrieben die Parteien noch einen schriftlichen Arbeitsvertrag, dessen Bestimmungen dem bisherigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsprachen. Hiernach war die Klägerin arbeitstäglich von 5.00 bis 7.30 Uhr zu einem Stundenlohn von 6,74 DM brutto beschäftigt; dies entsprach vereinbarungsgemäß einer monatlichen Arbeitszeit von 87 Stunden einschließlich eines Wegezuschlags und einer Vergütung von 586,38 DM monatlich.



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



-3-

Die Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1976, die nach ihrer Einleitung als Ergänzung zu den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen für den Bereich mehrerer Niederlassungen der Beklagten abgeschlossen ist. In Ziff. 8 heißt es:

"Alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Aushilfskräfte erhalten nach Maßgabe der betrieblichen Regelungen einen Zuschuß zu den Leistungen aus der gesetzlichen Altersversorgung."

In der Betriebsvereinbarung ist vorgesehen, daß zu ihrer Ergänzung Richtlinien vereinbart werden können. Eine weitere Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1976 enthält solche Richtlinien. Nach diesen werden Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten gewährt, wenn die Mitarbeiter bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen oder zu der Beklagten ein Arbeitsverhältnis begründen und das 30. Lebensjahr vollendet haben. Aushilfsweise oder unregelmäßig beschäftigte Mitarbeiter sind vom Leistungsbezug ausgeschlossen. Teilzeitbeschäftigte werden dagegen in die Versorgungsregelung einbezogen. Die Höhe der betrieblichen Altersversorgung ist durch Verweisung auf die Tarifgruppen des Manteltarifvertrages für die zentralen Geldinstitute und Kreditgenossenschaften in der Fassung vom 29. September 1972 geregelt. Dazu heißt es weiter:

"Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die betriebliche Versorgungsleistung anteilig im Verhältnis der geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. War ein



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



-4-

Mitarbeiter während seiner Tätigkeit bei der Bank sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigt, errechnet sich die Höhe der anteiligen Versorgungsleistung aus dem gewogenen Durchschnitt der geleisteten Teil- und Vollzeitarbeit."

Nach seinem persönlichen Geltungsbereich gilt der Manteltarifvertrag, auf den die Betriebsvereinbarung verweist,

für alle überwiegend im Bankgeschäft hauptberuflich tätigen Arbeitnehmer, welche in regelmäßiger tariflicher Arbeitszeit tätig sind, einschließlich der Auszubildenden (Vollbeschäftigte) sowie für Arbeitnehmer, die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit tätig sind (Teilzeitbeschäftigte), ausgenommen Reinigungspersonal.

In Tarifgruppe 1 des Manteltarifvertrages wird "vollbeschäftigtes Reinigungspersonal" genannt.

Die Beklagte sagte der Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht zu und händigte ihr auch die Betriebsvereinbarungen nicht aus.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß sie nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarungen Ruhegeld beanspruchen könne. Im übrigen würde ein Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot für Frauen verstoßen. Bei einer monatlichen Arbeitszeit von 87 Stunden ergebe sich eine monatliche Betriebsrente von 95,70 DM, die für die Zeit von November 1981 bis Dezember 1982 beansprucht werde.



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



-5-

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 1.339,80 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 6. Januar 1983
an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Klägerin Versorgungsansprüche nicht zustehen. Der Klägerin sei weder eine Versorgungszusage erteilt, noch die Betriebsvereinbarungen ausgehändigt worden. Die Versorgungsregelungen bezögen sich nicht auf teilzeitbeschäftigtes Reinigungspersonal. Das ergebe sich daraus, daß der Tarifvertrag für sie keine Lohngruppe enthalte. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Reinigungskräfte von der betrieblichen Altersversorgung verstoße nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und stelle keine unzulässige Diskriminierung dar. Die Klageforderung sei überdies unrichtig berechnet und inzwischen verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, 835,80 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 6. Januar 1983 an die Klägerin zu zahlen. Die weitergehende Klage hat es wegen unrichtiger Berechnung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Dagegen wendet sich diese mit der zugelassenen Revision.



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



-6-

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Betriebsrente in der vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Höhe.

I. Der Klageanspruch ergibt sich aus den beiden Betriebsvereinbarungen vom 1. Januar 1976.

1. Nach Ziff. 8 der Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen bei der Beklagten haben alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Aushilfskräfte nach Maßgabe besonderer Richtlinien einen Anspruch auf Zuschuß zu den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die zur Ergänzung von Ziff. 8 abgeschlossene weitere Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1976 sieht als Versorgungsrichtlinie vor, daß alle Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehen oder in ein Arbeitsverhältnis treten und das 30. Lebensjahr vollendet haben, versorgungsberechtigt sind. Von der Versorgung ausgeschlossen sind allein Aushilfskräfte, also solche Personen, die für einen vorübergehenden Zweck eingestellt worden sind. Ausdrücklich einbezogen werden Teilzeitbeschäftigte.

Die Klägerin stand bei Abschluß der Betriebsvereinbarung am 1. Januar 1976 in den Diensten der Beklagten. Sie war zu diesem Zeitpunkt 49 Jahre alt und nicht nur vorübergehend zur Aushilfe beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestand schon rd. neun Jahre. Damit erfüllte sie alle Voraussetzungen für eine Teilnahme an der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

betrieblichen Altersversorgung der Beklagten.

2. Die Beklagte vertritt die Rechtsauffassung, die Klägerin werde von dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarungen nicht erfaßt, weil der maßgebende Tarifvertrag keine Vergütungsregelung für teilzeitbeschäftigtes Reinigungspersonal enthalte. Diese Begründung ist nicht überzeugend. Zumindest war für die Klägerin nicht erkennbar, daß die Verweisung auf den maßgebenden Tarifvertrag so zu verstehen sein soll.

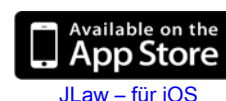
a) In der Einleitung der Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1976 heißt es ausdrücklich, daß die Betriebsvereinbarung als Ergänzung zu den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen geschlossen werde. Hieraus läßt sich aber nicht ableiten, daß die Betriebsvereinbarung nur im persönlichen Geltungsbereich eines für die Beklagte maßgebenden Tarifvertrages anwendbar sein soll. Vielmehr liegt die Auslegung näher, daß die Betriebsvereinbarung Rechtsverhältnisse regeln will, soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen bestehen.

b) Ebensowenig kann aus den ergänzenden Richtlinien für die betriebliche Altersversorgung abgeleitet werden, daß einzelne Arbeitnehmergruppen vom Bezug der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden.

Klar und abschließend werden die begünstigten Arbeitnehmergruppen unter I der Betriebsvereinbarung umschrieben. Auf tarifliche Bestimmungen wird dabei nicht Bezug genommen. Lediglich



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



wegen der Höhe der zu gewährenden Betriebsrente wird auf die Tarifgruppen eines Tarifvertrages verwiesen. Der Revision mag zustimmen sein, daß das Landesarbeitsgericht den persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages fehlerhaft abgegrenzt hat. Nach § 1 dieses Tarifvertrages wird Reinigungspersonal von der Geltung grundsätzlich nicht erfaßt. Durch § 6 des Tarifvertrages wird lediglich vollbeschäftigtes Reinigungspersonal einbezogen; für diesen Personenkreis wird eine Lohngruppe geschaffen. Aus dem Fehlen einer unmittelbar geltenden Tarifgruppe für teilzeitbeschäftigtes Reinigungspersonal läßt sich aber nicht schließen, dieses sei von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen. Die in den Richtlinien vom 1. Januar 1976 enthaltenen Berechnungsvorschriften lassen ohne weiteres die Berechnung von Versorgungsansprüchen von Reinigungspersonal in Teilzeitbeschäftigung zu.

c) Die Beklagte hat behauptet, Betriebsvereinbarung und Richtlinien für die betriebliche Altersversorgung seien irreführend gefaßt worden. Nach dem übereinstimmenden Willen des Gesamtbetriebsrats und ihrer Rechtsvorgängerin hätte teilzeitbeschäftigtes Reinigungspersonal nicht versorgt werden sollen. Diesem Vortrag ist das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht nachgegangen. Er ist unerheblich.

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind nach den für die Gesetzesauslegung entwickelten Regeln und Methoden auszulegen (BAG 23, 62, 69 = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG 1952, zu 3 b der Gründe; 27, 187, 191 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung,



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



zu 1 der Gründe; Dietz/Richardi, BetrVG, Bd. 2, 6. Aufl. 1982, § 77 Rz 151, mit weiteren Nachweisen). Der in der Betriebsvereinbarung objektivierte Wille ist aus dem Wortlaut, dem Zusammenhang und dem Zweck zu ermitteln. Die Entstehungsgeschichte kann ergänzend herangezogen werden, wenn Zweifel verbleiben, die sich auf anderem Wege nicht ausräumen lassen (BAG 23, 62, 69 f. = AP Nr. 8 zu § 72 BetrVG 1952, zu 3 b der Gründe; Dietz/Richardi, aaO, Rz 151). Hieraus folgt, daß der Wille der historischen Betriebspartner außer Betracht bleiben muß, wenn er in der Vereinbarung keinen Ausdruck gefunden hat. Anhaltspunkte für die restriktive Auslegung der Beklagten können jedoch in den beiden Betriebsvereinbarungen vom 1. Januar 1976 nicht gefunden werden.

3. Rechtsfehlerhaft sind die Ausführungen, mit denen die Revision die Bindung der Parteien an die Betriebsvereinbarungen vom 1. Januar 1976 anzweifelt.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Regelungen vom 1. Januar 1976 Betriebsvereinbarungen sind. Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend zwischen dem Arbeitgeber und den normunterworfenen Arbeitnehmern. Unerheblich ist, ob den Arbeitnehmern die Betriebsvereinbarung bekannt oder sogar ausgehändigt worden ist. Auch eine besondere Versorgungszusage ist entbehrlich, soweit die Betriebsvereinbarungen Rechte begründen. Das ist hier der Fall. Die Klägerin gehörte zu den Mitarbeitern der Beklagten und stand bis zu ihrem Ausscheiden 14 Jahre lang in deren Diensten, wenn auch der Arbeitsvertrag erst am 2. November 1981 schriftlich abge-



-10-

geschlossen worden ist.

Die unmittelbare und zwingende Wirkung der Versorgungsordnung ist auch nicht deswegen ausgeschlossen, weil Ziff. 10 vorsieht, daß die Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1976 an jeden Arbeitnehmer ausgehändigt wird. Diese Regelung dient lediglich der Bekanntmachung (§ 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG); sie macht die Entstehung von Rechten und Pflichten nicht von der Aushändigung abhängig. Die Beklagte ist zur Gewährung der Versorgung verpflichtet, auch wenn sie die Klägerin nicht ordnungsgemäß unterrichtet hat.

II. Wegen der Höhe der Versorgungsansprüche hat die Beklagte Einwendungen in der Revisionsinstanz nicht mehr erhoben. Die Berechnung läßt auch keinen Rechtsfehler zum Nachteil der Beklagten erkennen.

III. Für eine Verwirkung der Versorgungsansprüche sind Anhaltspunkte nicht ersichtlich, wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben. Auch tarifliche Verfallfristen hat die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht versäumt.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Gnade

Dr. Jesse



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)