

Aktenzeichen: 3 AZR 21/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 20. Februar 2001
- 3 AZR 21/00 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 10. März 1998
- 4a Ca 4084 - 4085/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 11. August 1999
- 2 Sa 186/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Invalidenrente und qualifizierte Wartezeit

Gesetz:

BetrAVG § 1 Wartezeit, § 1 Invaliditätsrente

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 21/00
2 Sa 186/98
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Februar 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

2.

Beklagte, Berufungsklägerinnen und Revisionsklägerinnen,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Februar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Beppler, die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Rödder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 11. August 1999 - 2 Sa 186/98 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 10. März 1998 - 4a Ca 4084-4085/97 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger von den Beklagten eine betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente verlangen kann.

Der Kläger ist am 4. August 1948 geboren. Er war seit dem 24. September 1984 bei der Beklagten zu 1) in deren Werk Bremen beschäftigt. Am Ende des Jahres 1991 erkrankte der Kläger. Er war seitdem arbeitsunfähig. Wie den Beklagten bekannt war, bezog er auf Grund eines Bescheides vom 22. Dezember 1992 für die Zeit ab dem 1. Juli 1992 zunächst eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit. Sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) endete einvernehmlich zum 15. Februar 1996. Seither erhält der Kläger unbefristet Erwerbsunfähigkeitsrente.

Die Beklagten gewähren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe einer mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Versorgungsordnung vom 6. Februar 1987 in der Fassung vom 26. November 1992 (im folgenden: VO). In ihr heißt es ua.:

„I. Vorbemerkung

Die Daimler-Benz AG (DBAG) und Daimler-Benz Unterstützungskasse GmbH (DBUK) gewähren auf der Grundlage dieser Versorgungsordnung (VO) laufende Daimler-Benz Renten (DB-Renten) sowie zusätzliche Versorgungsleistungen. ...

II. Allgemeine Voraussetzungen

§ 2 Art der Leistung



Entsprechend dieser Versorgungsordnung werden folgende Leistungen gewährt:

1. Altersrente
2. Berufsunfähigkeitsrente
3. Erwerbsunfähigkeitsrente
- ...

§ 3 Allgemeine Wartezeit

Die DB-Renten werden gewährt, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Ausscheidens eine Wartezeit von 10 vollen Dienstjahren erfüllt hat.

§ 4 Ausnahmen von der allgemeinen Wartezeit

- (1) Die Wartezeit gilt als erfüllt, wenn ein nach § 1 begünstigter Mitarbeiter infolge eines Arbeitsunfalles oder einer in den Diensten der Firma erlittenen anerkannten Berufskrankheit verstirbt oder erwerbsunfähig wird.

§ 5 Berechnung der Wartezeit

- (1) Für die Berechnung der Wartezeit gilt die Betriebsvereinbarung zur Dienstzeitberechnung vom 8.11.1961 in der jeweils gültigen Fassung, soweit diese Versorgungsordnung keine abweichenden Regelungen enthält.

...
- (2) Die Dienstzeiten können bis zur arbeitsvertraglichen Altersgrenze (Ablauf des 6. Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahres) auf die Wartezeit angerechnet werden.
- (4) Zeiten, für die vom jeweiligen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bereits das Bestehen einer Erwerbsunfähigkeit dem Grunde nach festgestellt worden ist, können nur bis zu einer Frist von 3 Monaten nach Erlass des Bescheides auf die rentenfähige Dienst- und die Wartezeit angerechnet werden.



§ 6 Berechnung der rentenfähigen Dienstzeit

- (1) Die in § 5 genannten Grundsätze gelten auch für die Berechnung der rentenfähigen Dienstzeit, sofern nachfolgend nicht abweichende Regelungen getroffen werden.
- (2) Die rentenfähige Dienstzeit beginnt frühestens mit Vollendung des 20. Lebensjahres. Sie endet spätestens mit dem Ablauf des 6. Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

...

III. Voraussetzungen und Berechnung der einzelnen DB-Renten

§ 8 Voraussetzungen der DB-Altersrente

Die DB-Altersrente erhält der Mitarbeiter, wenn er

- a) entweder bei oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus der Firma ausscheidet ...

sowie
- b) die Wartezeit erfüllt ...

§ 10 Voraussetzungen der DB-Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente

- (1) DB-Berufsunfähigkeitsrente erhält der Mitarbeiter, wenn er
 - a) die Wartezeit erfüllt hat

sowie
 - b) wegen Berufsunfähigkeit im Sinne vom § 43 SGB VI infolge von Krankheit oder Unfall (einschl. Wegeunfall) aus der Firma ausscheidet

und
 - c) die Berufsunfähigkeit durch einen deutschen Rentenbescheid nachweist.
- (2) DB-Erwerbsunfähigkeitsrente erhält der Mitarbeiter, wenn er



- a) die Wartezeit erfüllt hat
sowie
- b) wegen Erwerbsunfähigkeit im Sinne von § 44 SGB VI infolge von Krankheit oder Unfall (einschl. Wegeunfall) aus der Firma ausscheidet
und
- c) die Erwerbsunfähigkeit durch einen deutschen Rentenbescheid nachweist.

§ 12 Beginn und Ende der DB-Alters-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrente

- (1) DB-Alters-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten beginnen grundsätzlich mit dem Kalendermonat, in dem nach dem Ausscheiden aus der Firma die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, frühestens jedoch mit Beginn des Kalendermonats, für den die Sozialversicherungsrente erstmals gezahlt wird, jedoch nicht vor Beendigung der Zahlung von Überbrückungsgeld.

...

V. Härtefälle

§ 24 Härtefälle

Härten, die sich bei der Anwendung und Auslegung der Versorgungsordnung in einzelnen Fällen ergeben, werden durch die Geschäftsleitung, in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung durch den Beirat der DBUK überprüft und nach Möglichkeit beseitigt. ...“

In der Betriebsvereinbarung zur Dienstzeitberechnung vom 8. Januar 1961 in der Fassung vom 10. Juli 1995 (im folgenden: BV Dienstzeit) heißt es ua.:

- 1. Als Dienstzeit in der Mercedes-Benz AG gilt jede Beschäftigungszeit als Arbeitnehmer (einschließlich der Lehr- und Praktikantenzeit).

...

Anrechenbar sind nur tatsächlich geleistete Dienstzeiten. Unterbrechungszeiten gelten nicht als Dienstzeit in der Mercedes-Benz AG, auch wenn sie der beruflichen und fachlichen Weiterbildung dienen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gesetzliche Bestimmungen über Dienstzeitanrechnung (z.B. betreffend Wehrdienst, Kriegsgefangenschaft) werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

...

Zur **Auslegung dieser Betriebsvereinbarung** werden folgende Hinweise gegeben:

zu Ziffer 1:

Für die Dienstzeitberechnung werden Stichtage festgelegt. Eine Auf- oder Abrundung angebrochener Monate findet nicht statt.

...

Die Dienstzeit wird durch den Erziehungsurlaub nicht unterbrochen, d.h. der Erziehungsurlaub wird auf die Dienstzeit angerechnet. ...“

Nach einem Personalgespräch zwischen dem Kläger und einer Personal-sachbearbeiterin der Beklagten zu 1) im September 1994 richtete die Beklagte zu 1) an den Kläger unter dem 28. Oktober 1994 das folgende Schreiben:

„Sie haben am 24.09.94 eine Dienstzeit von 10 Jahren erreicht. Für diese langjährige Zusammenarbeit sprechen wir Ihnen unseren Dank aus.

Damit ergeben sich für Sie wesentliche Auswirkungen auf Ihre betriebliche Altersversorgung:

Sie haben die 10jährige Wartezeit für die Gewährung einer DB-Rente erfüllt.

Und was bedeutet das für Sie?

...

Durch Ihre Einsatzbereitschaft und Ihre Leistungen können Sie weiterhin selbst dazu beitragen, daß die Firma auch in Zukunft in der Lage ist, zu einer weitgehenden wirtschaftlichen Sicherheit Ihrer Mitarbeiter über die aktive Dienstzeit hinaus beizutragen. ...“

Anfang 1996 erhielt der Kläger von den Beklagten die „Informationen über Versorgungsansprüche nach der Versorgungsordnung zum 31.12.95“. Hierin teilten die Beklagten dem Kläger ua. mit, daß er, wäre er am 31. Dezember 1995 wegen Erwerbsunfähigkeit aus dem Unternehmen ausgeschieden, unter Anrechnung möglicher Zurechnungszeiten gemäß Versorgungsordnung § 11 Abs. 2 eine DB-Rente von mindestens 349,00 DM erhalten würde.



Mit Schreiben vom 29. Februar 1996 beantragte der Kläger bei der Beklagten zu 2) die Zahlung einer Betriebsrente. Dies lehnte die Beklagte zu 1) unter dem 6. Juni 1996 ab. Der Kläger habe keinen Anspruch erworben, weil er bereits seit dem 1. Juli 1992 gesetzliche Rente bezogen habe. Er habe deshalb die notwendige rentenfähige Dienst- und Wartezeit von zehn Jahren (§ 5 VO) nicht erfüllt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, § 5 VO sei dahin auszulegen, daß die Dienstzeit der Beschäftigungszeit, also der Zeit des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses gleichzustellen sei. Die durchgehende Arbeitsunfähigkeit habe die Dienstzeit nicht unterbrochen. Bei der Berechnung der Wartezeit sei zwischen einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente und der Rentengewährung auf Grund eines endgültigen Rentenbescheides zu unterscheiden. § 5 VO behandle nur den letztgenannten Fall. Sein Anspruch auf Gewährung einer Betriebsrente ergebe sich auch aus dem Schreiben vom 28. Oktober 1994, das als Schuldanerkenntnis anzusehen sei. Dies gelte insbesondere deshalb, weil in dem Gespräch mit der Personalsachbearbeiterin im September 1994 auch über Pensionsregelungen und -ansprüche gesprochen worden sei. Zumindest sei die Härtefallregelung des § 24 VO zu seinen Gunsten anzuwenden, nachdem die Beklagten ihn nicht darauf hingewiesen hätten, daß nach ihrer Auffassung durch die Gewährung der Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit die Dienstzeit unterbrochen worden sei. Sie hätten ihm damit die Möglichkeit genommen, sich zu entscheiden, ob er zugunsten der Weiterberechnung der Dienstzeit auf die Gewährung einer Rente verzichte und eben „nur“ arbeitsunfähig bleibe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn ab dem 15. Februar 1996 jeweils monatlich eine Rente aus der betrieblichen Altersversorgung von DM 349,00 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, ein Anspruch des Klägers auf Gewährung einer Betriebsrente bestehe nicht. Der Kläger habe nicht die notwendige Wartezeit von zehn Jahren zurückgelegt, sondern nur acht Jahre und sieben Monate erreicht. Das Schreiben vom 28. Oktober 1994 sei ebensowenig ein Schuldanerkenntnis wie der auf der Grundlage von § 9 Abs. 5 VO erteilte „Kontoauszug“ vom 31. Dezember 1995. Es handele sich hier um reine Informationsschreiben, die keine rechtserheblichen Erklärungen enthielten. Einen „Zehn-Jahresbrief“ erhalte jeder Mitarbeiter der Beklagten zu 1) nach zehnjähriger Dienstzeit.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgen die Beklagten ihr Begehren weiter, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die allein auf die Zahlung einer Erwerbsunfähigkeitsrente nach § 2 Nr. 3 VO gerichtete Klage ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen unbegründet.

I. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen der Versorgungsordnung für einen Anspruch auf betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente nicht. Er hat die nach § 10 Abs. 2 Buchst. a VO erforderliche Wartezeit nicht erfüllt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

1. § 3 VO verlangt die Erfüllung einer Wartezeit von 10 vollen Dienstjahren. Dazu zählen nach § 5 Abs. 1 VO iVm. Nr. 1 BV Dienstzeit nur tatsächlich geleistete Dienstzeiten. Es handelt sich also um eine qualifizierte Wartezeit. Damit hängt der Anspruch auf betriebliche Invaliditätsrente nicht allein vom Bestand des Arbeitsverhältnisses während des geforderten Zeitraums ab. Es muß dazu kommen, daß die Dienstzeiten tatsächlich geleistet worden sind.

Welche Zeiten im einzelnen zu den „tatsächlich geleisteten Dienstzeiten“ gehören, muß im vorliegenden Zusammenhang nicht geklärt werden. Die Sonderbestimmung des § 5 Abs. 4 VO legt nach Wortlaut und Wortsinn fest, daß zu den für den Erwerb eines Versorgungsanspruchs erforderlichen Wartezeiten grundsätzlich nicht Zeiten gehören, für die vom Träger der gesetzlichen Rentenversicherung das Bestehen einer Erwerbsunfähigkeit dem Grunde nach festgestellt worden ist; lediglich bis zu drei Monate nach Erlaß eines entsprechenden Bescheides auf die rentenfähige Dienst- und Wartezeit angerechnet werden.

Für den Ausschluß von Zeiten, in denen eine Erwerbsunfähigkeit dem Grunde nach festgestellt worden ist, kommt es nicht darauf an, ob für diese Zeiten eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit oder auf Dauer bewilligt worden ist. Es kommt allein darauf an, ob „Erwerbsunfähigkeit“ festgestellt ist. Was hierunter zu verstehen ist, richtet sich nach dem im Sozialversicherungsrecht maßgeblichen Begriffsinhalt. Wenn Betriebspartner einen Rechtsbegriff wie den der Erwerbsunfähigkeit verwenden, ohne



dessen Voraussetzungen selbst festzulegen, legen sie regelmäßig den Sprachgebrauch des Sozialversicherungsrechts zu Grunde, aus dem sie diesen Begriff übernommen haben (vgl. auch BAG 14. Dezember 1999 - 3 AZR 742/98 - AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 12 = EzA BetrAVG § 1 Invalidität Nr. 2, zu I 1 a der Gründe). Danach ist erwerbsunfähig, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außer Stande ist, eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit auszuüben oder Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zu erzielen (§ 44 Abs. 2 SGB VI aF). Liegt dem Grunde nach eine Erwerbsunfähigkeit in diesem Sinne vor, kann sie, wie § 102 Abs. 2 und § 33 Abs. 3 SGB VI aF zeigen, sowohl eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit, als auch eine solche Rente auf Dauer nach sich ziehen. In beiden Fällen ist das „Bestehen einer Erwerbsunfähigkeit dem Grunde nach festgestellt“ (§ 5 Abs. 4 VO). Dafür, daß die Betriebspartner in der Versorgungsordnung vom 26. November 1992 einen anderen als diesen sich aus dem damals geltenden Rentenrecht stammenden Begriffsinhalt zugrunde gelegt haben, gibt es keinen Anhaltspunkt.

Da die Bestimmungen der VO im hier interessierenden Zusammenhang eindeutig sind, ist kein Platz für eine Anwendung der Unklarheitenregel. Es kann deshalb auch unentschieden bleiben, ob diese Regel, die bei Unklarheiten in vom Arbeitgeber diktierten Bestimmungen zur Anwendbarkeit mit dem dem Arbeitnehmer günstigeren Inhalt führt, überhaupt bei der Auslegung von Betriebsvereinbarungen angewendet werden kann.

2. Dem Kläger, der erst seit dem 24. September 1984 bei der Beklagten zu 1) beschäftigt war, ist durch Bescheid vom 22. Dezember 1992 Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit bewilligt worden. Dem lag die Feststellung der Erwerbsunfähigkeit zu Grunde, die dann durch Bescheid vom 14. Juni 1993 im Zusammenhang mit der befristeten Verlängerung der Erwerbsunfähigkeitsrente noch einmal ausdrücklich bestätigt worden ist. Damit hat der Kläger in keinem Falle die von der Versorgungsordnung verlangte qualifizierte Wartezeit von 10 Jahren im Betrieb der Beklagten zurückgelegt.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist § 5 Abs. 4 VO, der zum Anspruchsausspruch für den Kläger führt, wirksam. Die Bestimmung steht nicht im Widerspruch zu § 1 BetrAVG.

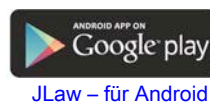
1. Die Unverfallbarkeitsregelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist nicht unmittelbar einschlägig.



a) Der Kläger ist nicht vor Erreichen des von ihm geltend gemachten Versorgungsfalles Invalidität aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Es geht vielmehr darum, ob der Kläger, der während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) erwerbsunfähig geworden ist, die in der Versorgungsordnung aufgestellten Voraussetzungen für den Erwerb einer Erwerbsunfähigkeitsrente erfüllt hat. § 1 Abs. 1 BetrAVG verhindert unter den dort genannten Voraussetzungen nur den Verlust einer Versorgungsanwartschaft infolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn bis dahin bestimmte Betriebszugehörigkeitszeiten zurückgelegt worden sind. Die Bestimmung entbindet nicht von sonstigen Leistungsvoraussetzungen, die von der weiteren Betriebstreue unabhängig sind (*BAG 20. Oktober 1987 - 3 AZR 208/86 - AP BetrAVG § 1 Invaliditätsrente Nr. 7 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 50, zu II 2 a der Gründe*).

Es ist deshalb auch unerheblich, daß die im Rahmen von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG geforderten Unverfallbarkeitsfristen bereits dann zurückgelegt sind, wenn das Arbeitsverhältnis in den betreffenden Zeiträumen seinem rechtlichen Bande nach bestanden hat; inwieweit das Arbeitsverhältnis tatsächlich vollzogen worden ist, ist für den Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ohne Bedeutung (*BAG 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - BAGE 76, 1, 5 mwN; Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 1 Rn. 92; Höfer BetrAVG Stand Juli 2000 § 1 Rn. 1465*).

b) Der Unterschied zwischen einer Wartezeitregelung, mit der privatautonom eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung für den Versorgungsanspruch festgelegt wird, und der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist wird insbesondere in § 1 Abs. 1 Satz 5 BetrAVG deutlich. Das Gesetz erlaubt zwar nicht, daß eine Versorgungsordnung für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft ein längeres Verbleiben im Arbeitsverhältnis verlangt, als es in § 1 Abs. 1 BetrAVG festgelegt ist. Das Gesetz schließt aber - anders noch als im Referentenentwurf des Betriebsrentengesetzes vorgesehen (*vgl. BetrAV 1973, 112*) - nicht aus, daß der Vollanspruch erst bei Erfüllung einer über die Unverfallbarkeitsfristen hinausgehende Wartezeit erworben wird. Der in § 1 Abs. 1 Satz 5 BetrAVG angeordnete weitere Ablauf einer in der Versorgungsordnung festgelegten Wartezeit trotz vorzeitigem Ausscheidens verhindert dann zwar häufig, aber nicht in jedem Fall den Anspruchsverlust bei vorzeitigem Ausscheiden nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen. Ein Arbeitnehmer erwirbt trotz Erfüllung der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG im Ergebnis keinen Versorgungsanspruch, wenn die in der Versorgungsordnung geforderte Wartezeit auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall nicht hätte zurückgelegt werden können. Die Festlegung von



längeren, die Unverfallbarkeitsfristen überschreitenden Wartezeiten, die einen solchen Effekt haben können, ist zulässig, auch wenn sie dazu führt, daß Teile einer Belegschaft von vornherein aus einem Versorgungswerk ausgenommen sind (*BAG 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - BAGE 29, 227; 9. März 1982 - 3 AZR 389/79 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 18*). Der Eintritt des Versorgungsfalles vor Ablauf der Wartezeit schließt hiernach stets die Entstehung eines Versorgungsanspruchs aus (*vgl. auch Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 1 Rn. 170*).

2. Auch der in § 1 Abs. 1 BetrAVG zum Ausdruck gekommene Rechtsgedanke steht einem Ausschluss wegen Nichterfüllung der qualifizierten Wartezeit aus § 3, § 5 Abs. 4 VO nicht entgegen. Dies gilt jedenfalls für den allein im Streit befindlichen Anspruch auf betriebliche Invalidenrente und die Fälle, in denen die qualifizierte Wartezeit bis zum Eintritt des geltend gemachten Versorgungsfalles im Betrieb nicht zurückgelegt worden ist.

a) Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, unter welchen Voraussetzungen er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen will. Hierzu gehört auch seine Befugnis, unabhängig von § 1 Abs. 1 BetrAVG Wartezeiten und qualifizierte Wartezeiten festzulegen. § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 5 BetrAVG wollen nur erreichen, daß nach einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit die mit einer Versorgungsanwartschaft vorzeitig Ausgeschiedenen und die im Betrieb Verbliebenen hinsichtlich der Wartezeiterfüllung gleich behandelt werden. Die Bestimmungen fingieren nicht, daß Anspruchsvoraussetzungen, die bis zum Eintritt des geltend gemachten Versorgungsfalles nicht erfüllt wurden, erfüllt sind.

b) Der Senat folgt nicht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, es handele sich vorliegend um eine unzulässige anspruchsausschließende Wartezeit.

Zum einen sind solche Regelungen nicht grundsätzlich unzulässig. Steht auf Grund der Länge der in der Versorgungsordnung festgelegten Wartezeit bereits bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis fest, daß ein Arbeitnehmer diese Anspruchsvoraussetzung bis zu dem bereits im Arbeitsvertrag festgelegten Ende des Arbeitsverhältnisses nicht erfüllen kann, gibt es keinen Grund, ihn durch § 1 Abs. 1 BetrAVG zu schützen (*BAG 7. Juli 1977 - 3 AZR 422/76 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 1 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 2; 9. März 1982 - 3 AZR 389/79 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 13 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 18*). Zum anderen handelt es sich vorliegend auch nicht um eine von vornherein anspruchsausschließende Wartezeit. Sie ist zunächst nur anspruchsauf-



schiebend, weil nicht schon bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses feststeht, ob die erforderliche tatsächliche Dienstzeit im Arbeitsverhältnis zurückgelegt werden kann. Erst wenn sich innerhalb des Arbeitsverhältnisses herausstellt, daß dies nicht der Fall ist, weil der Arbeitnehmer vor Ablauf der festgelegten Zeit erwerbsunfähig wird, ist der Anspruch ausgeschlossen.

c) Dies ist auch deshalb von Rechts wegen nicht zu beanstanden, weil nicht von vornherein feststeht, ob der Arbeitnehmer überhaupt den Versorgungsfall Invalidität erleben und wann dies ggf. der Fall sein wird. Der Senat läßt ausdrücklich unentschieden, ob die Rechtslage dann anders ist, wenn der Arbeitnehmer die förmlichen Unverfallbarkeitsfristen im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat, ohne in dieser Zeit eine entsprechende „tatsächliche Dienstzeit“ erreicht zu haben, und dann bei Erreichen der Altersgrenze betriebliche Altersrente verlangt. Da solche Versorgungsansprüche nicht im Streit stehen, muß der Senat nicht entscheiden, ob die Nichterfüllung der qualifizierten Wartezeit im Arbeitsverhältnis bis zum vorzeitigen Ausscheiden wegen Invalidität die Erfüllung der allein anhand von § 1 Abs. 1 BetrAVG zu ermittelnden Unverfallbarkeitsfristen für eine Versorgung wegen Alters ausschließt (*dagegen offenbar Griebeling Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht 2. Aufl. Bd. 1 Teil 2.9 Rn. 202*).

III. § 5 Abs. 4 VO steht nicht im Widerspruch zu dem auch von den Betriebspartnern zu beachtenden Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG).

1. Die Gruppenbildung anhand der von den Betriebspartnern gewählten qualifizierten Wartezeitregelung schließt Arbeitnehmer von dem Anspruch auf Invaliditätsversorgung aus, die nicht in einem bestimmten Umfang tatsächliche Leistungen für den Betrieb erbracht haben, bevor der Versorgungsfall Invalidität eingetreten ist. Eine solche Differenzierung nach tatsächlichen Dienstzeiten als Voraussetzung für die Gewährung von freiwilligen betrieblichen Versorgungsleistungen ist von Rechts wegen nicht zu beanstanden. Sie ist nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt.

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung haben grundsätzlich zumindest auch Entgeltcharakter. Dies wird auch in der Versorgungsordnung der Beklagten deutlich, welche die Höhe des Versorgungsanspruchs nach der letzten Vergütung des betreffenden Arbeitnehmers unter Dauer der versorgungsfähigen Dienstzeit bemißt. Es liegt in diesem System, wenn in dem sich aus § 5 Abs. 4 VO ergebenden Mindestumfang das Bestehen eines entgeltpflichtigen Arbeitsverhältnisses verlangt wird (*vgl. hierzu grundsätzlich BAG 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 35 mwN*;



13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - BAGE 79, 8, 11; sowie 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - AP BeschFG 1985 § 2 Rn. 40 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 38).

2. Ein Verstoß der Betriebspartner gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liegt auch nicht deshalb vor, weil Zeiten des Erziehungsurlaubs ausnahmsweise bei der Dienstzeitberechnung nach § 5 Abs. 1 VO iVm. Nr. 1 BV Dienstzeit voll zu berücksichtigen sind, während Zeiten, für die Erwerbsunfähigkeit dem Grunde nach festgestellt worden ist, nur bis zu höchstens drei Monaten nach Erlaß des Bescheides angerechnet werden können. Zwischen den beiden hier angesprochenen Regelungsbereichen bestehen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, daß die vorgenommene Differenzierung gerechtfertigt ist.

Erwerbsunfähigen fehlt grundsätzlich die Fähigkeit, in dem vertraglichen vorgesehenen Umfang Arbeitsleistungen zu erbringen; sie können deshalb die gesetzlichen Versorgungsleistungen in Anspruch nehmen, die an die Stelle der ansonsten verdienten Arbeitsvergütung treten und den Lebensunterhalt sichern sollen. Wer sich im Erziehungsurlaub befindet, kann grundsätzlich arbeiten, hat aber die vom Gesetzgeber eingeräumte Möglichkeit gewählt, sich zur Betreuung eines Kindes von der Arbeitspflicht befreien zu lassen; in der Zeit des Erziehungsurlaubs erhält er keine Leistungen, von denen er seinen Lebensunterhalt bestreiten kann.

Darüber hinaus sind die Betriebspartner auch grundsätzlich frei, durch eine Regelung, wie sie in der BV Dienstzeit zum Erziehungsurlaub getroffen worden ist, Hinderungsgründe für die sozialpolitisch erwünschte Inanspruchnahme dieser Möglichkeit zu beseitigen. Allein deshalb, weil sie dies für geboten halten, sind sie noch nicht verpflichtet, für die ganz andere Gruppe der Erwerbsunfähigen eine vergleichbare Ausnahme vom Grundsatz des § 5 Abs. 1 VO vorzusehen.

3. § 5 Abs. 4 VO ist auch kein Fall der Diskriminierung behinderter Arbeitnehmer. Die Versorgungsordnung knüpft nicht an das Merkmal der Behinderung an. Sie wirkt auch nicht im Ergebnis im wesentlichen zu Lasten behinderter Menschen.

IV. Der Kläger hat auch nicht auf Grund der Schreiben der Beklagten einen Anspruch auf Invaliditätsversorgung, obwohl er die Voraussetzungen der Versorgungsordnung für einen solchen Anspruch nicht erfüllt hat. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen.

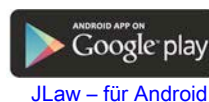


1. Für den Kläger war ohne weiteres erkennbar, daß es sich bei dem sogenannten Zehn-Jahres-Brief vom 28. Oktober 1994 um ein formularmäßiges Schreiben handelte, in dem ihm keine Ansprüche unabhängig von der Erfüllung der allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen zuerkannt werden sollten. Als er das Schreiben erhielt, war seine Erwerbsunfähigkeit bereits anerkannt. Er hatte die einschlägigen Bescheide in Händen und bezog Erwerbsunfähigkeitsrente. Hiernach mußte für ihn ohne weiteres erkennbar sein, daß es sich um ein formularmäßiges Schreiben ohne individuelle Rechtseinräumung handelte, wenn es dort heißt: „Durch Ihre Einsatzbereitschaft und Ihre Leistungen können Sie weiterhin selbst dazu beitragen, daß die Firma auch in Zukunft in der Lage ist, zu einer weitgehenden wirtschaftlichen Sicherheit ihrer Mitarbeiter über die aktive Dienstzeit hinaus beizutragen. Wir wünschen für Ihre Tätigkeit weiterhin viel Erfolg“. Angesichts dessen mußte für den Kläger deutlich sein, daß die vorherige Erklärung im Schreiben, der Kläger habe die zehnjährige Wartezeit für die Gewährung einer DB-Rente erfüllt, keine individuelle Zusage auf Rentengewährung unabhängig von der Erfüllung der VO bedeutete.

2. Entsprechendes gilt für die „Informationen über Versorgungsansprüche nach der Versorgungsordnung zum 31.12.95“. Zwar wird hier ein möglicher Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente ausdrücklich angesprochen und beziffert. Gleichwohl handelt es sich, wie schon die Überschrift des Schreibens zeigt, nicht um eine rechtsbegründende Äußerung der Beklagten, aus der der Kläger hätte schließen können, daß die Beklagten ihm unabhängig von der Erfüllung der Voraussetzungen der Versorgungsordnung die Zahlung einer betrieblichen Invaliditätsrente versprechen wollten. Es war offensichtlich, daß die Beklagten in diesem Schreiben nur eine Wissenserklärung entsprechend § 2 Abs. 6 BetrAVG abgegeben haben, die weder als abstraktes noch als deklaratorisches Schuldanerkennnis gewertet werden kann (vgl. BAG 8. November 1983 - 3 AZR 511/81 - AP BetrAVG § 2 Nr. 3 = EzA BetrAVG § 2 Nr. 4; 9. Dezember 1997 - 3 AZR 695/96 - BAGE 87, 249).

V. Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch auf Invaliditätsversorgung auch nicht auf die Härtefallregelung des § 24 VO stützen.

Durch diese Regelung wird dem Arbeitgeber eine Leistungsbestimmung nach § 315 BGB aufgegeben, die der Billigkeit entsprechen muß, wobei in die Abwägung alle Umstände einzubeziehen sind, soweit der Zweck der Versorgung dem nicht entgegensteht.



Es widerspricht nicht der Billigkeit, daß die Beklagten im Fall des Klägers keinen Härtefall gesehen haben, in dem die Erbringung von Versorgungsleistungen unabhängig von der Erfüllung der Voraussetzungen der Versorgungsordnung geboten wären. Der Umstand, daß der Kläger die qualifizierte Wartezeit im Betrieb bei der Beklagten zu 1) nicht erfüllt hat, ist für sich genommen kein Härtefall. Die Rechtsfolge des Anspruchsausschlusses ergibt sich unmittelbar aus der Versorgungsordnung und steht mit deren Sinn und Zweck in Übereinstimmung. Die Annahme eines Härtefalles ist auch nicht deshalb gerechtfertigt, weil die Beklagte zu 1) den Kläger nicht darauf hingewiesen hat, daß die tatsächliche Dienstzeit durch die Gewährung der befristeten Rente unterbrochen wird. Die Regelung in § 5 Abs. 4 VO ist eindeutig und aus sich heraus verständlich. Es war grundsätzlich Sache des Klägers, sich Klarheit über seine Versorgungslage zu verschaffen, bevor er den Antrag auf Feststellung der Erwerbsunfähigkeit stellte. Im September 1994, als er mit einer Personalsachbearbeiterin der Beklagten zu 1) ein Personalgespräch führte, war der entsprechende Antrag bereits lange gestellt, und der Kläger bezog schon seit mehr als zwei Jahren Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Im übrigen hat der Kläger auch nicht im einzelnen dargelegt, inwiefern durch die Vorenthaltung einer betrieblichen Invaliditätsrente bei ihm eine persönliche „Härte“ eingetreten ist.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Schoden

Rödder



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)