

Aktenzeichen: 3 AZR 213/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. Dezember 2000
- 3 AZR 213/00 -

I. Arbeitsgericht
Leipzig

Urteil vom 26. Mai 1999
- 11 Ca 11896/98 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. Februar 2000
- 9 Sa 611/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Versorgungsankündigung oder Blankettzusage

Gesetz:

BetrAVG § 1; Manteltarifvertrag des Mitteldeutschen Rundfunks vom 10. Mai 1993 11.3; Tarifvertrag zur Ersatzversorgung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Mitteldeutschen Rundfunks vom 24. Mai 1995; Versorgungstarifvertrag für den Mitteldeutschen Rundfunk vom 24. März 1997 § 1; Durchführungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag für den Mitteldeutschen Rundfunk

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 213/00
9 Sa 611/99
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Dr. Schmidt für Recht erkannt:



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 28. Februar 2000 - 9 Sa 611/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Klägerin vom Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe eines Versorgungstarifvertrages vom 24. März 1997 verlangen kann.

Die Klägerin ist am 22. September 1934 geboren. Sie war vom 1. August 1960 bis zum 31. Dezember 1991 beim Hörfunk der DDR beschäftigt. Durch Arbeitsvertrag vom 21. November 1991 wurde sie vom Beklagten mit Wirkung ab dem 1. Dezember 1991 als Hauptsachbearbeiterin eingestellt. In § 3 des Arbeitsvertrages heißt es ua.:

„Der Arbeitnehmerin werden für die Festsetzung ihrer Vergütung an Berufszeiten mit gleicher oder höherwertiger Bedeutung angerechnet:

...

Als Betriebszugehörigkeit werden gem. Tarifvertrag angerechnet
...“

31 Jahre 5 Monate.

Mit Schreiben vom 14. Januar 1993 wandte sich der Beklagte an die Klägerin:

„bei einer Durchsicht Ihrer Personalakte haben wir festgestellt, daß der mit Ihnen geschlossene Arbeitsvertrag hinsichtlich der Festlegung in § 3 noch nicht in Übereinstimmung mit dem zwischen den Gewerkschaften und dem MDR vereinbarten Arbeitsvertragsmuster steht.



Demzufolge teilen wir Ihnen mit, daß es sich in o.g. Vertrag anstelle von Jahren der Betriebszugehörigkeit um festgesetzte anrechnungsfähige Dienstzeiten gemäß Tarifvertrag handelt.

Diese Präzisierung ist auch deshalb erforderlich, da festgesetzte anrechnungsfähige Dienstzeiten eine Berechnungsgrundlage für die zu erwartende Altersversorgung des MDR bilden. ...“

Zum 1. Juli 1993 trat der Manteltarifvertrag des Mitteldeutschen Rundfunks vom 10. Mai 1993 in Kraft. In dessen Ziff. 11.3 heißt es:

„Versorgungszusage

Der MDR wird der Arbeitnehmerin auf der Grundlage und nach Maßgabe einer noch zu erstellenden Versorgungsordnung eine Versorgungszusage erteilen. Im Rahmen dieser Versorgungsordnung werden bisherige Dienstzeiten bei öffentlichen Rundfunkeinrichtungen bzw. bei dem Rundfunk zuzuordnenden Bereichen der Deutschen Post in den neuen Ländern bzw. der DDR als versorgungsfähig anerkannt. Sonstige bisherige Berufszeiten in vergleichbarer Tätigkeit können als versorgungsfähig anerkannt werden.“

In einer Protokollnotiz zu dieser Regelung heißt es, die Gewerkschaften verlangten die tarifvertragliche Regelung der Versorgungsordnung; der Beklagte behalte sich die Entscheidung über die Rechtsform der Versorgungsordnung vor.

Am 24. Mai 1995 schloß der Beklagte mit den in seinem Unternehmen vertretenen Gewerkschaften einen Tarifvertrag zur Ersatzversorgung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des MDR. Dieser Tarifvertrag gilt nach seinem § 1 ausschließlich für die bei Inkrafttreten des Tarifvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mehr als geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei ihrem Eintritt in den Mitteldeutschen Rundfunk das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten und deshalb aus dem Geltungsbereich einer zukünftigen Versorgungsregelung für den MDR ausgeschlossen bleiben. Der Tarifvertrag sieht für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, daß der Beklagte für sie auf Antrag eine Lebensversicherung mit Rentenwahlrecht abschließt.

Unter Bezugnahme auf ihren Arbeitsvertrag und das Schreiben der Personalabteilung vom 14. Januar 1993 lehnte die Klägerin es zunächst ab, einen entsprechenden Antrag zu stellen, stellte ihn dann jedoch auf weiteren Hinweis des Beklagten doch. Für sie wurde eine Direktversicherung abgeschlossen, die für August 2000 einen



Auszahlungsbetrag von etwa 16.000,00 DM vorsah. Nach dem Vortrag des Beklagten werden am 1. August 2004 weitere 14.188,00 DM fällig. Die Kosten der Pauschalversteuerung der Beiträge waren von der Klägerin zu tragen.

Am 24. März 1997 wurde ein Versorgungstarifvertrag für den Mitteldeutschen Rundfunk abgeschlossen, der eine dienstzeitabhängige Altersrente vorsieht. Zusammen mit dem Versorgungstarifvertrag wurde ein Durchführungstarifvertrag vereinbart, in dem es ua. heißt:

„(1) Vom Geltungsbereich des Versorgungstarifvertrages ausgenommen sind diejenigen Arbeitnehmerinnen und Mitarbeiter des MDR, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Ersatzversorgung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des MDR vom 24. Mai 1995 fallen. Für sie bleibt es bei der dort geregelten Versorgung.

...“

Auf der Grundlage des Versorgungstarifvertrages stünde der Klägerin nach ihrer Behauptung eine monatliche Betriebsrente von 1.787,00 DM zu.

Die Klägerin hat den Standpunkt eingenommen, sie habe einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages. Ihr sei mit Schreiben vom 14. Januar 1993 eine dienstzeitabhängige betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Eine entsprechende Zusage enthalte Nr. 11.3 des Manteltarifvertrages vom 11. Juli 1993. Sie habe darauf vertrauen dürfen, daß ihre früheren Dienstzeiten von 31 Jahren und fünf Monaten sowie die weiteren beim Beklagten zurückgelegten Dienstzeiten bei der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt würden. Die zunächst noch ins Leere gehende vertragliche Zusage im Schreiben vom 14. Januar 1993 sei durch die tarifliche Regelung im Manteltarifvertrag ausgefüllt worden. Danach sei es ausgeschlossen, ihr eine Versorgung unabhängig von den zurückgelegten Dienstzeiten zuzuerkennen, die zudem erheblich geringwertiger sei als die im Versorgungstarifvertrag vorgesehene.

Die Klägerin, die sich seit dem 1. Oktober 1999 im Ruhestand befindet, hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Bedeutung - zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, ihr Versorgung gemäß Versorgungstarifvertrag vom 24. März 1997 in Höhe von derzeit 1.787,00 DM monatlich seit 1. Oktober 1999 zu leisten.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung hat die Klägerin keinen über die Regelungen des Ersatzversorgungstarifvertrages hinausgehenden Rechtsanspruch erworben. Der Klägerin sei insbesondere keine sog. Blankettzusage erteilt worden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageforderung weiter.

Entscheidungsgründe

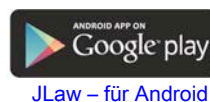
Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Vorinstanzen habe ihre Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat für ihr Klageziel keine Anspruchsgrundlage.

I. Der Arbeitsvertrag vom 21. November 1991 gibt keinen Hinweis darauf, daß der Beklagte sich verpflichten will, für die Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen.

II. Auch dem diesen Arbeitsvertrag teilweise umgestaltenden Schreiben des Beklagten vom 14. Januar 1993 kann keine individualrechtliche Versorgungszusage entnommen werden. Das Schreiben hat erkennbar nur eine vorsorglich klarstellende Funktion. Mit ihm wollte der Beklagte keine neue Leistungspflicht begründen.

1. Die Auslegung nichttypischer Erklärungen wie der des Beklagten vom 14. Januar 1993 ist Sache der Tatsachengerichte und in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht nachprüfbar. Eine revisionsgerichtliche Überprüfung kommt nur daraufhin in Betracht, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln richtig angewendet worden sind, und ob bei der Auslegung gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und der Tatsachenstoff vollständig verwertet worden ist (*BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 207/99 - AP ArbGG 1979 § 5 Nr. 49 = EzA ArbGG 1979 § 5 Nr. 35; ArbGV-Düwell § 73 ArbGG Rn. 19; Germelmann/Matthes/ Prütting ArbGG 3. Aufl. § 73 Rn. 16 jeweils mwN*).

2. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Schreibens vom 14. Januar 1993 ist nach diesen Maßstäben nicht zu beanstanden.



Es gab bei der Erstellung des Schreibens keine „Altersversorgung des MDR“. Dies hat das Schreiben selbst hinreichend deutlich gemacht, das lediglich von einer „zu erwartenden“ Altersversorgung spricht. Es stand bei seiner Abfassung nicht einmal mit Sicherheit fest, daß es tatsächlich zu einem Versorgungswerk kommen würde. Für diesen Fall wurde allerdings schon einmal der Arbeitsvertrag dahin präzisiert, daß ggf. eine Dienstzeit von 31 Jahren und fünf Monaten zugrunde zu legen sein würde. Der Klägerin wurde zugleich deutlich gemacht, warum ihr die vorsorgliche Neuformulierung eines Teiles des Arbeitsvertrages angetragen wurde. Damit wurde aber nur die Benennung der zurückgelegten Beschäftigungsjahre verändert.

Ein darüber hinausgehender Rechtsbindungswille, für die beabsichtigte betriebliche Versorgungsregelung bereits abschließend eine bestimmte, am Dienstalter orientierte Berechnung der Versorgungsansprüche festzuschreiben, kann dem Schreiben nicht entnommen werden. Es ging weder darum, überhaupt einen Versorgungsanspruch zu begründen, noch darum, dessen Ermittlung im Wesentlichen festzulegen. Hintergrund des Schreibens vom 14. Januar 1993 dürfte ein in der damaligen Zeit in den neuen Länder gerichtsbekannt verbreiteter Konflikt gewesen sein, der die Frage betraf, inwiefern Beschäftigungszeiten in der früheren DDR für ein im vereinigten Deutschland fortgesetztes oder neu begründetes Arbeitsverhältnis von Bedeutung sein würden. Die insbesondere im öffentlichen Dienst zumindest auch aus Kostengründen zunächst erfolgte Nichtberücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor dem 3. Oktober 1990 wurde von vielen Bürgern der früheren DDR als grundsätzliche Infragestellung ihrer bisherigen Lebensleistungen verstanden. Vor einem solchen Hintergrund würde jedenfalls der durch Auslegung ermittelte Inhalt des Schreibens vom 14. Januar 1993 besonders gut verständlich. Der Klägerin wurde zugesagt, daß es dann, wenn es im Rahmen eines Versorgungswerkes oder in sonstigen arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Zusammenhängen auf Beschäftigungszeiten ankommen sollte, nicht nur auf die beim Beklagten zurückgelegten, sondern auch auf die Vorbeschäftigungszeiten beim Rundfunk der DDR abgestellt werden würde. Ein rechtsverbindliches Versprechen, daß die Klägerin eine dienstzeitabhängige Versorgungszusage erhalten würde, enthält das Schreiben des Beklagten nicht.

III. Die Klägerin hat auch keinen tarifvertraglichen Anspruch darauf, nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages vom 24. März 1997 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erhalten.

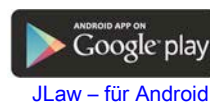


1. Dieser Versorgungstarifvertrag ist nicht unmittelbar auf die Klägerin anwendbar. Sie fällt nicht in seinen persönlichen Geltungsbereich. Aus diesem Geltungsbereich sind nach Nr. 1 des Durchführungstarifvertrages zu § 21 Versorgungstarifvertrag in Verbindung mit dem Tarifvertrag zur Ersatzversorgung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Beklagten diejenigen ausgenommen, die bei Eintritt in das Unternehmen des Beklagten bereits ihr 55. Lebensjahr vollendet hatten und deshalb Anspruch auf Leistungen nach dem Tarifvertrag zur Ersatzversorgung haben. Zu diesem Personenkreis gehört die Klägerin, die bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten 57 Jahre alt war.

2. An dem Ausschluß der Klägerin aus dem Geltungsbereich des Versorgungstarifvertrages ändert sich nichts durch die Bestimmung in Nr. 11.3 des Manteltarifvertrages vom 10. Mai 1993 (MTV). Die Klägerin hat entgegen ihrer Auffassung mit dieser auf ihr Arbeitsverhältnis anwendbaren Bestimmung keinen Anspruch darauf erworben, daß sie nur nach Maßgabe eines 1993 noch nicht festgelegten dienstzeitabhängigen betrieblichen Versorgungswerks Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält. Es kann deshalb dahinstehen, ob durch die tarifvertraglichen Bestimmungen der Jahre 1995 und 1997 ein solcher Anspruch hätte wirksam beseitigt werden können, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Nr. 11.3 MTV kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht als Blankettzusage ausgelegt werden, nach der die Klägerin bereits mit Inkrafttreten des Manteltarifvertrages einen verbindlichen Rechtsanspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erworben hätte.

a) Nr. 11.3 MTV kündigt lediglich die Schaffung eines Versorgungswerks für die Zukunft an. Dies wird in Satz 1 der Bestimmung mehrfach deutlich gemacht: Es wird mitgeteilt, daß erst noch eine Versorgungszusage erteilt werden wird. Diese soll darüber hinaus nicht individuell ausgestaltet sein, sondern auf der Grundlage einer noch zu erstellenden Versorgungsordnung gegeben werden.

Damit unterscheidet sich diese tarifliche Bestimmung schon inhaltlich grundlegend von den einzelvertraglichen Erklärungen, die in älteren Entscheidungen des Senats Anlaß waren, die Rechtsgrundlage einer Blankettzusage zu entwickeln. In seinem Urteil vom 13. März 1975 (- 3 AZR 446/74 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 167 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 41) hatte der Senat die Erklärung eines Arbeitgebers im Sinne einer Blankettzusage ausgelegt, der bereits seinen eigenen, abschließend gebildeten Willen zum Ausdruck gebracht hatte, Versorgungsleistungen erbringen zu wollen. Der Arbeitgeber hatte darüber hinaus angedeutet, daß er nähere Einzelheiten des be-



trieblichen Versorgungswerks bereits intern festlegt habe, die nach weiterer Abklärung der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden sollten. In dem Urteil vom 23. November 1978 (- 3 AZR 708/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 181 = EzA BGB § 242 Ruhegeld Nr. 77) war Grundlage für die Annahme einer Blankettzusage eine vom Arbeitgeber und vom Betriebsratvorsitzenden unterzeichnete Niederschrift, in der es hieß, der vollständig auf dem Fabrihof versammelten Belegschaft sei bekanntgegeben worden, daß die Arbeitgeberin sämtlichen Gefolgschaftsmitgliedern eine Altersversorgung mit sofortiger Wirkung zusage. Die Bedingungen würden im Einzelnen bekanntgegeben und seien aus der Anlage ersichtlich. Von beiden Fällen unterscheidet sich die tarifliche Regelung inhaltlich schon dadurch, daß sie sowohl die Zusage als auch die Bedingungen für diese Zusage von einem - insbesondere was die Festlegung des Versorgungsvolumens angeht - noch nicht näher bestimmten Verhalten in der Zukunft abhängig macht.

b) Von besonderer zusätzlicher Bedeutung ist es, daß es sich vorliegend nicht um die Erklärung eines Arbeitgebers, sondern um eine Äußerung der Tarifvertragsparteien handelt. Bei ihnen kann grundsätzlich nicht davon ausgegangen werden, daß sie einen Anspruch einräumen wollen, ohne dessen Bedingungen im einzelnen festzulegen. Wendet man die zur einzelvertraglichen Blankettzusage entwickelten Grundsätze auf von den Tarifvertragsparteien schriftlich niedergelegte Regelungsabsichten an, müßten sich deren weitere Gestaltungsmöglichkeiten darauf beschränken, die Versorgungsbedingungen im Rahmen der Billigkeit festzulegen. Dies ist aber schon deshalb ausgeschlossen, weil die Tarifvertragsparteien jedenfalls im Verhältnis zueinander jederzeit in der Lage sind, getroffene Vereinbarungen durch neue und abweichende Verträge abzulösen.

Es wäre dann allenfalls zu erwägen, ob nicht bis zum Ablösungszeitpunkt erwachsene Versorgungsbesitzstände der Normunterworfenen zu erhalten wären. Es würde aber auf die Schwierigkeit stoßen, die Versorgungsbesitzstände zu bewerten. Voraussetzung für eine solche Bewertung wäre, daß die Blankettzusage zunächst ausgefüllt werden müßte. Es begegnet aber erheblichen Bedenken aus Art. 9 Abs. 3 GG, tarifvertragliche Blankettzusage durch gerichtliche Entscheidung nach Maßgabe des § 315 Abs. 3 BGB auszufüllen, wenn die Tarifvertragsparteien nicht zu einer der Blankettzusage entsprechenden tarifvertraglichen Festlegung gekommen sind. Gibt es bei tatsächlicher oder rechtlicher Betrachtung mehrere oder gar eine Vielzahl denkbarer Regelungsmöglichkeiten, bedarf es stets einer Entscheidung der Tarifvertragspar-

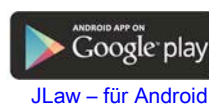


teilen selbst, welche Regelung getroffen wird. Die Gerichte sind zu einer Entscheidung insoweit ebensowenig befugt wie bei entsprechender Ausgangslage zur Schließung einer Regelungslücke in einem Tarifvertrag (*BAG 3. November 1998 - 3 AZR 432/97 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 41 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 31, zu I 2 a der Gründe mwN*).

Angesichts dieser erheblichen tarifrechtlichen Bedenken gegenüber der Annahme einer tarifvertraglichen Blankettzusage kann den Tarifvertragsparteien regelmäßig nicht unterstellt werden, daß sie eine derart angreifbare Regelung schaffen wollten.

c) Ebensowenig wie aus Nr. 11.3 Satz 1 MTV ergibt sich aus Nr. 11.3 Satz 2 MTV, daß der Klägerin tarifvertraglich ein Anspruch auf dienstzeitabhängige Altersversorgung eingeräumt werden sollte. Der Sinn des dort Niedergelegten ergibt sich aus der Protokollnotiz zu Nr. 11.3, wonach die Gewerkschaften eine tarifvertragliche Regelung der Versorgungsordnung verlangen, während der Beklagte sich die Entscheidung über die Rechtsform der Versorgungsordnung vorbehält. Mit dem Tarifvertrag sollte mithin festgeschrieben werden, daß auch für den Fall, daß sich letztlich der Arbeitgeber mit seinem Willen durchsetzen sollte, die Versorgungsordnung einseitig bekannt zu machen, festgelegt würde, daß im Rahmen der Versorgungsordnung nicht nur die Dienstzeiten beim Beklagten, sondern auch die im Tarifvertrag angesprochenen Vordienstzeiten Berücksichtigung finden. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend und überzeugend festgestellt. Es wird deshalb auch in Nr. 11.3 Satz 2 MTV nicht festgelegt, daß für alle Arbeitnehmer des Beklagten eine dienstzeitabhängige Versorgungsordnung geschaffen werden muß, sondern nur, daß bei einer dienstzeitabhängigen Versorgungsordnung bestimmte Dienstzeiten aus der Zeit der DDR nicht unberücksichtigt bleiben dürfen.

3. Die tarifvertraglichen Regelungen, auf Grund deren die Klägerin nur Versorgungsleistungen nach Maßgabe des Ersatzleistungstarifvertrages - und damit unabhängig von ihren Vordienstzeiten - und nicht nach dem Versorgungstarifvertrags beanspruchen kann, sind wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Differenzierung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die bei Vertragsschluß 55 Jahre und älter waren, und solchen, die dieses Alter noch nicht erreicht hatten, nicht gleichheitswidrig ist. Es ist sachlich gerechtfertigt, wenn die Tarifvertragsparteien Arbeitnehmern, die bei dem Arbeitgeber, der die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen muß, nur noch eine relativ kurze Beschäftigungszeit zu-



rücklegen können, eine geringere Versorgung verspricht, als denen, bei denen noch eine längere Betriebszugehörigkeit erwartet werden kann, weil sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch jünger waren. Eine entsprechende Bewertung liegt der ständigen Senatsrechtsprechung zugrunde, der zufolge ein Arbeitgeber zwar Vordienstzeiten bei einem Betriebsveräußerer berücksichtigen muß, wenn es um die Entstehung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft geht. Der Erwerber eines Betriebes ist aber nicht verpflichtet, bei der Gewährung und Berechnung von Versorgungsleistungen auf Grund einer eigenen Versorgungszusage solche Beschäftigungszeiten anzurechnen, die von ihm übernommene Arbeitnehmer bei einem früheren Betriebsinhaber zurückgelegt haben. Er kann Vorbeschäftigungszeiten als wertbildende Faktoren außer Ansatz lassen (*BAG 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - AP BGB § 613 a Nr. 16 = EzA BGB § 613 a Nr. 23; 8. Februar 1983 - 3 AZR 229/81 - BAGE 44, 7; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - zVv., zu II 2 a der Gründe mwN*).

Dr. Reinecke ist wegen
Urlaub an der Unterschrift
gehindert.
Kremhelmer

Kremhelmer

Bepler

Oberhofer

Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)