Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 15. Januar 2013 - 3 AZR 4/11 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 5. Oktober 2009 - 15 Ca 3374/09 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 15. November 2010 - 5 Sa 102/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer

Gesetze:

BeschFG 1996 § 1 Abs. 5; GG Art. 3 Abs. 1; TzBfG § 4 Abs. 2, § 22; ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2; Manteltarifvertrag des Westdeutschen Rundfunks vom 8. August 1979 § 2 Abs. 1, §§ 10, 21; Tarifvertrag über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 1. Juli 2003 § 1 Abs. 1; ARD-Versorgungstarifvertrag Ausfertigung für den Westdeutschen Rundfunk Köln vom 23. Juni 1997 idF vom 1. Januar 2008 § 1

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 4/11
5 Sa 102/10
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Januar 2013

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungskläger und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Dr. Möller und Kanzleiter für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Köln vom 15. November 2010 - 5 Sa 102/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, nach welchem Tarifvertrag sich die betriebliche Altersversorgung des Klägers im Versorgungsfall richtet. 1

Der Kläger ist seit dem Jahr 1990 bei der Gebühreneinzugszentrale für die Rundfunk- und Fernsehgebühren *(im Folgenden: GEZ)* tätig. Die Beschäftigung erfolgte zunächst auf der Grundlage verschiedener sog. Honorarverträge oder „kurzfristiger Aushilfsverträge“. Für die Zeit vom 1. Juni 1993 bis zum 31. Mai 1994 war der Kläger aufgrund des Arbeitsvertrags vom 13. Mai 1993 befristet beschäftigt. Daran schloss sich ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Juni 1994 bis zum 31. Dezember 1995 an. 2

Mit dem Arbeitsvertrag vom 24. November 1995 vereinbarten die Parteien für die Zeit ab dem 1. Januar 1996 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dieser Arbeitsvertrag bestimmt ua.: 3

„§ 11

Die GEZ gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage nach den jeweils für die GEZ geltenden Bestimmungen.

...

§ 15

Besondere Vereinbarungen:

Die zwischen WDR und Personalrat WDR geschlossene Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage vom

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

07.03.1985, die aufgrund der Dienstvereinbarung zwischen GEZ und dem Personalrat GEZ vom 28.05.1985 auch für die Mitarbeiter der GEZ Gültigkeit hat, ist von der Geschäftsführung des WDR zum 31.12.1993 gekündigt worden. Die Geschäftsführung der GEZ hat die Kündigung ebenfalls zu diesem Termin ausgesprochen.

Deshalb wird eine Änderung bzw. Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung des WDR zwischen der Leitung WDR und dem Personalrat WDR verhandelt. Die Geschäftsführung der GEZ wird sich - wie bisher - dieser Regelung anschließen. Aus diesem Grunde wird sich Ihre Altersversorgung nach dieser zu erwartenden Neuregelung richten.

Die Zeit vom 01.06.1993 bis 31.12.1995 wird gem. § 10 MTV WDR/GEZ als Beschäftigungszeit angerechnet.“

Der Manteltarifvertrag des WDR vom 8. August 1979 bestimmt auszugsweise: 4

„§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die beim Westdeutschen Rundfunk (WDR) unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer. Für die befristet beschäftigten Arbeitnehmer gilt der Tarifvertrag mit Ausnahme der §§ 21 (Versorgungszusage), 25 (Sterbegeld) und 36 (Kündigung). Bei einer Beschäftigungszeit (§ 10) von mehr als zwei Jahren werden die Vorschriften des § 25 (Sterbegeld) auch auf befristete Arbeitsverhältnisse angewendet.

…

§ 10 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die beim WDR in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Zeit. Sie rechnet vom Tage der letzten Einstellung in den Dienst des WDR. Stellt der WDR einen Arbeitnehmer wieder ein, der beim WDR bereits beschäftigt war, so werden die früheren Beschäftigungsjahre nur angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht auf Veranlassung oder durch Verschulden des Arbeitnehmers beendet wurde.

…

§ 21 Betriebliche Zusatzversorgung

Der WDR gibt seinen Arbeitnehmern eine Versorgungszusage nach den beim WDR geltenden Bestimmungen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

...“

Die Dienstvereinbarung über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 7. März 1985 lautete auszugsweise: 5

„§ 1
Versorgungszusage

(1) Der Westdeutsche Rundfunk erteilt seinen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 MTV), unbefristet beschäftigten Auslands-Korrespondenten und unbefristet beschäftigten Orchester- und Chormitgliedern (§ 2 Abs. 2 a MTV) eine Versorgungszusage nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

Keine Versorgungszusage erhalten

…

c) befristet beschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des WDR,

…“

Diese Dienstvereinbarung fand nach der Dienstvereinbarung vom 28. Mai 1985 auch für die Mitarbeiter der GEZ Anwendung. Beide Dienstvereinbarungen wurden zum 31. Dezember 1993 von der Arbeitgeberseite gekündigt. 6

Am 23. Juni 1997 wurde der sog. ARD-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser bestimmt in der für den WDR geltenden Fassung vom 1. Januar 2008 ua.: 7

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach dem Manteltarifvertrag eine Versorgungszusage beanspruchen können (nachfolgend: versorgungsfähiges Arbeitsverhältnis) und

…

beim Westdeutschen Rundfunk Köln nach dem 31.12.1993

eingestellt worden sind.

Protokollnotiz zu § 1:
Einstellung ist auch die Umwandlung eines befristeten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

…

§ 4 Wartezeit - Versorgungsfähige Dienstzeit

(1) Die Wartezeit beträgt 5 Jahre.

(2) Anspruch auf die in § 2 genannten Versorgungsleistungen hat nur, wer die Wartezeit innerhalb der versorgungsfähigen Dienstzeit erfüllt hat (Berechtigte/Berechtigter).

(3) Auf die Wartezeit und die versorgungsfähige Dienstzeit angerechnet werden Zeiten in einem vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis zur Rundfunkanstalt nach deren Manteltarifvertrag, wenn das versorgungsfähige Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen Zusammenhang anschließt und etwaige Versorgungsansprüche nicht abgegolten wurden. Ein enger zeitlicher Zusammenhang ist anzunehmen, wenn die zeitliche Unterbrechung zwischen beiden Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Dabei gelten Ziffer 5 und 6 entsprechend.

Protokollnotiz zu § 4 Ziffer 3:
Die Anrechnung umfasst auch Zeiten, die vor dem in § 1 genannten Zeitpunkt liegen.

…“

Der „Tarifvertrag über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 01. Juli 2003 für Arbeitnehmer/innen, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem WDR vor dem 01.01.1994 begonnen hat *(TV-VZ 2005)*“ *(im Folgenden: WDR-Tarifvertrag)* bestimmt in § 1 auszugsweise: 8

„§ 1 Versorgungszusage

(1) Der Westdeutsche Rundfunk erteilt seinen

- unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (§ 2 Abs. 1 Manteltarifvertrag des WDR; im Folgenden: MTV),
- unbefristet beschäftigten Auslands-Korrespondenten/-Korrespondentinnen und
- unbefristet beschäftigten Orchester- und Chormitgliedern (§ 2 Abs. 2 a Manteltarifvertrag für die Orchester- und Chormitglieder; im Folgenden: CO-MTV)

eine Versorgungszusage nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen unter der Voraussetzung, dass

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem WDR vor dem 1. Januar 1994 begonnen hat (im Folgenden zusammen: Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen).

Keine Versorgungszusage erhalten

…

c) befristet beschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des WDR,

…“

Der WDR-Tarifvertrag sieht - ebenso wie die Dienstvereinbarung vom 7. März 1985 - eine Gesamtversorgung vor, während der für die Arbeitnehmer ungünstigere ARD-Tarifvertrag einen von der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unabhängigen Betriebsrentenanspruch gewährt. Diese Tarifverträge werden auch auf die Arbeitnehmer der GEZ angewandt. 9

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass sich seine betriebliche Altersversorgung nach dem WDR-Tarifvertrag richtet. Er sei spätestens im Juni 1993 iSd. tariflichen Regelungen „eingestellt“ worden. Am Stichtag 31. Dezember 1993 habe zwischen ihm und den Beklagten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden, da die vereinbarten Befristungen unwirksam gewesen seien. Hierauf könne er sich auch heute noch berufen, da seinerzeit keine gesetzliche Klagefrist für die Erhebung einer Befristungskontrollklage gegolten habe. Im Übrigen bestehe kein sachlicher Grund dafür, Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1994 befristet beschäftigt waren, im Gegensatz zu denjenigen, die vor dem 1. Januar 1994 unbefristet beschäftigt waren, vom Geltungsbereich des gegenüber dem ARD-Tarifvertrag günstigeren WDR-Tarifvertrags auszunehmen. Dies sei bei der Auslegung der tariflichen Regelungen zu berücksichtigen. 10

Der Kläger hat beantragt 11

festzustellen, dass für seine betriebliche Altersversorgung der Tarifvertrag über die Versorgungszusage des Westdeutschen Rundfunks Köln vom 1. Juli 2003 für Arbeitnehmer/innen, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem WDR vor dem 1. Januar 1994 begonnen hat (TV-VZ 2005) gilt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger stehe erst seit dem 1. Januar 1996 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, weshalb nicht der WDR-Tarifvertrag, sondern der ARD-Tarifvertrag für seine betriebliche Altersversorgung maßgeblich sei. 12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Beklagten begehren die Zurückweisung der Revision. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Altersversorgung des Klägers richtet sich nicht nach dem WDR-Tarifvertrag. 14

I. Die Revision ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Beklagten entspricht die Revisionsbegründung den Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO. 15

1. Nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO sind bei einer Sachrüge die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dazu hat sich die Revisionsbegründung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils auseinanderzusetzen und die Gründe darzulegen, aus denen das Urteil rechtsfehlerhaft sein soll *(BAG 23. August 2011 - 3 AZR 669/09 - Rn. 10 mwN, NZA-RR 2012, 268)*. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung nicht *(BAG 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11 mwN, AP ZPO § 551 Nr. 66 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 10)*. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

2. Danach erfüllt die Revisionsbegründung die gesetzlichen Anforderungen. Der Kläger macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe die Frage des Bestehens eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses vor dem Stichtag 1. Januar 1994 rechtsfehlerhaft bewertet, da es die damals geltenden Vorschriften unrichtig angewendet habe. Zum anderen rügt der Kläger die fehlerhafte Auslegung des WDR-Tarifvertrags durch das Landesarbeitsgericht. 17

II. Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist nicht begründet. Die Altersversorgung des Klägers richtet sich nicht nach dem WDR-Tarifvertrag. 18

1. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf den Arbeitsvertrag vom 24. November 1995, der erstmals eine Versorgungszusage enthält, stützen. Diesem ist kein Anhaltspunkt dafür zu entnehmen, dass die betriebliche Altersversorgung des Klägers nach den Bestimmungen des WDR-Tarifvertrags erfolgen soll. In § 15 des Arbeitsvertrags wird auf eine zu erwartende Neuregelung Bezug genommen. Um eine Neuregelung handelt es sich nicht nur bei dem WDR-Tarifvertrag, sondern auch bei dem ARD-Tarifvertrag. Aus der in § 15 des Arbeitsvertrags vereinbarten Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten vom 1. Juni 1993 bis zum 31. Dezember 1995 als Beschäftigungszeit gem. § 10 MTV WDR/GEZ ergibt sich nichts anderes. Die Beschäftigungszeit ist, unabhängig davon, welcher Versorgungstarifvertrag Anwendung findet, von Bedeutung etwa für die Dauer der Gewährung von Krankenbezügen nach § 22 MTV WDR, die Wartezeit nach § 2 des WDR-Tarifvertrags oder die Wartezeit nach § 4 Abs. 3 des ARD-Tarifvertrags. 19

2. Aus dem WDR-Tarifvertrag folgt ebenfalls kein Anspruch des Klägers auf eine betriebliche Altersversorgung nach den Regeln des WDR-Tarifvertrags. 20

a) Nach § 1 Abs. 1 WDR-Tarifvertrag ist Voraussetzung für die Versorgungszusage nach diesem Tarifvertrag, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1994 begonnen hat. Das unbefristete Arbeitsverhältnis des Klägers hat erst am 1. Januar 1996 und damit nach diesem Stichtag begonnen. 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Zuvor war er auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge bei den Beklagten beschäftigt. Aus § 1 ARD-Tarifvertrag und der hierzu vereinbarten Protokollnotiz ergibt sich nichts anderes. Nach § 1 ARD-Tarifvertrag gilt dieser für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach dem MTV WDR eine Versorgungszusage beanspruchen können und nach dem 31. Dezember 1993 eingestellt worden sind, wobei nach der Protokollnotiz als Einstellung auch die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzusehen ist. Das bedeutet, dass der ARD-Tarifvertrag anzuwenden ist, wenn die Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 1993 erfolgt ist. So verhält es sich beim Kläger. Sein befristetes Arbeitsverhältnis wurde durch den Abschluss des unbefristeten Vertrags vom 24. November 1995 zum 1. Januar 1996 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

b) Der Kläger kann nicht mit Erfolg geltend machen, die Befristungen seiner Arbeitsverträge seien nach damaliger Rechtslage unwirksam gewesen und sein Arbeitsverhältnis habe deshalb schon vor dem 31. Dezember 1993 als unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden. 22

aa) Die Befristungen der Arbeitsverträge der Parteien gelten als rechtswirksam. Ob für die Befristungen sachliche Gründe nach den damals geltenden Vorschriften vorlagen, kann dahinstehen. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Befristungen nicht rechtzeitig geltend gemacht. Zwar wurde erstmals mit dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes in der Fassung vom 25. September 1996 am 1. Oktober 1996 eine dreiwöchige Klagefrist für die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung eingeführt. Dies bedeutet jedoch entgegen der Auffassung des Klägers nicht, dass er sich zeitlich unbegrenzt auf die Unwirksamkeit der zuvor vereinbarten Befristungen berufen kann. Die seit dem 1. Oktober 1996 einzuhaltende dreiwöchige Klagefrist lief vielmehr für alle Arbeitsverhältnisse, die bis zum 30. September 1996 aufgrund vereinbarter Befristungen enden sollten, mit Beginn des 1. Oktober 1996 an. Folglich trat die Fiktionswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG mit 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Ablauf des 21. Oktober 1996 ein *(§ 187 Abs. 2, § 188 Abs. 2 BGB)*. Der Kläger hätte die Unwirksamkeit der Befristungen daher bis zum 21. Oktober 1996 geltend machen müssen. Eines besonderen Feststellungsinteresses bedurfte die Befristungskontrollklage nach § 1 Abs. 5 BeschFG nicht. Da der Kläger nicht fristgerecht eine Befristungskontrollklage erhoben hat, gelten die Befristungen nach § 1 Abs. 5 BeschFG iVm. § 7 KSchG als rechtswirksam *(vgl. BAG 19. April 2005 - 3 AZR 128/04 - zu I 3 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 7; 20. Januar 1999 - 7 AZR 715/97 - zu II 3 der Gründe, BAGE 90, 348)*.

bb) Die Unwirksamkeit der Befristungen kann auch deshalb nicht mehr geltend gemacht werden, weil der Kläger die jeweils anschließenden Folgeverträge abgeschlossen hat, ohne einen Vorbehalt zu vereinbaren, dass der jeweils neue Vertrag nur gelten sollte, wenn nicht bereits aufgrund des vorangegangenen Arbeitsvertrags ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand *(vgl. etwa BAG 18. Juni 2008 - 7 AZR 214/07 - Rn. 12, AP TzBfG § 14 Nr. 50 = EzA TzBfG § 14 Nr. 50; 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - zu II 1 a der Gründe, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142; 28. September 1988 - 7 AZR 451/87 - zu II 1 der Gründe, BAGE 60, 1)*. 24

3. § 1 des WDR-Tarifvertrags ist rechtswirksam. Die Bestimmung verstößt weder gegen § 4 Abs. 2 TzBfG noch gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Der Ausschluss von Arbeitnehmern, deren unbefristetes Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 1993 begonnen hat, von der Geltung des WDR-Tarifvertrags ist sachlich gerechtfertigt. 25

a) § 1 des WDR-Tarifvertrags ist an § 4 Abs. 2 TzBfG zu messen, denn der WDR-Tarifvertrag ist unter der Geltung des nach Art. 4 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen vom 21. Dezember 2000 *(BGBl. I S. 1966)* am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes abgeschlossen worden. Tarifvertragliche Regelungen müssen mit § 4 Abs. 2 TzBfG 26

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

vereinbar sein, denn das in dieser Vorschrift enthaltene Diskriminierungsverbot steht nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien *(BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 496/10 - Rn. 25, AP TVÜ § 1 Nr. 3; 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - zu II 2 der Gründe, BAGE 109, 110)*.

b) Nach § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsvertrags nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine schlechtere Behandlung liegt vor, wenn befristet Beschäftigte für die gleiche Arbeitsleistung eine geringere Bezahlung als die unbefristet Tätigen erhalten. Auch dürfen Dauerbeschäftigten geleistete Vorteile befristet Beschäftigten nicht wegen der Befristung vorenthalten werden *(BAG 27. November 2008 - 6 AZR 632/08 - Rn. 19, BAGE 128, 317; 19. Dezember 2007 - 5 AZR 260/07 - Rn. 13, AP TzBfG § 4 Nr. 15 = EzA TzBfG § 4 Nr. 14)*. 27

c) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist es sachlich gerechtfertigt, nur vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer von betrieblichen Versorgungsleistungen auszuschließen. Die betriebliche Altersversorgung bezweckt unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden *(BAG 19. April 2005 - 3 AZR 128/04 - zu II 2 der Gründe mwN, AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Post Nr. 7; 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - zu B IV 3 a der Gründe mwN, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 9; 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - zu B II 2 b bb (2) der Gründe mwN, BAGE 90, 377)*. Erst mit der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses entsteht nach der Versorgungsvereinbarung eine gesicherte betriebsrentenrechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers. Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue wird dadurch ausreichend berücksichtigt, dass die im befristeten Arbeitsverhält- 28

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

nis zurückgelegte Beschäftigungszeit bei der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angerechnet wird. Wenn sich das unbefristete Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt, rechnet die Beschäftigungszeit vom Beginn der ununterbrochenen Tätigkeit an *(BAG 20. August 2002 - 3 AZR 14/01 - zu B IV 3 a der Gründe, aaO)*. Damit ist die Regelung in § 1 Abs. 1 der Dienstvereinbarung vom 7. März 1985, wonach nur unbefristet Beschäftigten Versorgungszusagen erteilt wurden, rechtlich nicht zu beanstanden.

d) Die Tarifvertragsparteien konnten den Geltungsbereich des WDR-Tarifvertrags auf Arbeitnehmer beschränken, die bereits vor dem 1. Januar 1994 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen, und damit Arbeitnehmer vom Geltungsbereich ausnehmen, deren Arbeitsverhältnisse zu diesem Stichtag befristet waren. Damit haben die Tarifvertragsparteien dem Umstand Rechnung getragen, dass die am 31. Dezember 1993 unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer bereits Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach der Dienstvereinbarung vom 7. März 1985 erworben hatten, während Arbeitnehmer, die zu diesem Zeitpunkt noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen, nach § 1 Abs. 1 Satz 2 Buchst. c der Dienstvereinbarung vom 7. März 1985 und § 2 Abs. 1 Satz 2 MTV WDR von der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen waren und deshalb am 31. Dezember 1993 noch keine Versorgungsanwartschaften erworben hatten. Die Ablösung der Versorgungsregelungen nach der Dienstvereinbarung vom 7. März 1985 war daher für die am 31. Dezember 1993 unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer nur unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes *(vgl. etwa BAG 18. September 2012 - 3 AZR 382/10 - Rn. 42 ff.; 27. Juni 2006 - 3 AZR 255/05 - Rn. 39 ff., BAGE 118, 326)* möglich. Für die am 31. Dezember 1993 befristet Beschäftigten bestanden diese Beschränkungen nicht. Das rechtfertigt die unterschiedliche Behandlung beider Arbeitnehmergruppen. Dies schließt zugleich auch einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG aus. 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision gem. § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 30

Gräfl Schlewing Spinner

G. Kanzleiter Möller

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS