

Aktenzeichen: 3 AZR 451/99
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. Dezember 2000
- 3 AZR 451/99 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 29. Juli 1998
- 7 Ca 1313/98 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Juli 1999
- 5 Sa 988/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft - Vordienstzeiten bei einem übernommenen Betrieb der früheren DDR

Gesetze:

BGB § 613 a; BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit, § 17 Abs. 3 Satz 3; Einigungsvertrag Anl. I Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 16; ZPO § 256

Leitsatz:

Verspricht der Erwerber eines Betriebes aus dem Beitrittsgebiet einem dort beschäftigten Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 1991 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, so sind bei der Prüfung der Unverfallbarkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG auch Beschäftigungszeiten im übernommenen Betrieb vor dem 3. Oktober 1990 zu berücksichtigen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 451/99
5 Sa 988/98
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Dezember 2000

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, 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:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 13. Juli 1999 - 5 Sa 988/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Kläger ist am 1. August 1941 geboren. Er absolvierte bei dem VEB Bau (St) Karl-Marx-Stadt ab dem 1. September 1956 eine Betonbauerlehre. Unterbrochen durch den Dienst bei der Nationalen Volksarmee und einem Studium an der Ingenieurschule für Bauwesen in Glauchau blieb er bei diesem Betrieb, der später in VEB Wohnungsbaukombinat Karl-Marx-Stadt und VEB Komplexer Wohnungsbau Chemnitz umbenannt wurde. Im Sommer 1990 wurde dieser volkseigene Betrieb in die Erste C Ba mbH (CeBaG) umgewandelt. Für dieses Unternehmen war der Kläger als Oberbauleiter auf Grund eines Arbeitsvertrages vom 1. Juli 1990 weiter tätig, der eine Betriebszugehörigkeit seit dem 1. September 1956 vermerkt.

Durch Vereinbarung vom 1. Januar 1991 übernahm die Niederlassung C der Beklagten die laufenden Bauvorhaben der ehemaligen Fachabteilung Gewerbebau der CeBaG. Am selben Tag wurde vereinbart, daß die Arbeitnehmer dieser früheren Fachabteilung zum 31. Dezember 1990 aus ihrem Arbeitsverhältnis mit der CeBaG ausscheiden und zum 1. Januar 1991 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründen sollten. Auch mit dem Kläger, welcher der betreffenden Fachabteilung angehört hatte, wurde am 20. Dezember 1990 ein Anstellungsvertrag mit Wirkung zum 2. Januar 1991 abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis sollte mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Kläger das 65. Lebensjahr vollendete, enden, ohne daß es einer Kündigung bedurfte.

Im Unternehmen der Beklagten, das seinen Hauptsitz in Frankfurt am Main hat, besteht eine Gesamtbetriebsvereinbarung vom 15. Oktober 1985 über eine Versorgungsordnung für Angestellte, Poliere und Schachtmeister (VO) in der Fassung



zweier Nachträge vom 22. Oktober 1987 und 18. Mai 1988. Im zweiten Nachtrag ist festgelegt:

„§ 3

Leistungsvoraussetzungen

- (1) Sofern diese Versorgungsordnung nichts anderes bestimmt, werden Versorgungsleistungen nur gewährt, wenn der Mitarbeiter
 - a) bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres eine Wartezeit von mindestens 15 Jahren = 180 Monaten erfüllen kann,
 - b) aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden ist,
 - c) bis zum Versorgungsbeginn eine Wartezeit von 15 Jahren = 180 Monaten erfüllt hat,
 - d) die bei den einzelnen Leistungsarten vorgesehenen besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt hat.

...

§ 12

Unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden

- (1) Ein vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschiedener Mitarbeiter behält seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern er bei seinem Ausscheiden mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 10 Jahren bei dem Unternehmen abgeleistet hat.
- (2) Die betriebliche Rente wird jedoch erst vom Eintritt des Versorgungsfalles an gezahlt, wenn die Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind. ...“

Mit Formschreiben vom 14. Januar 1992 wandte sich die Beklagte an den Kläger:

„es bestehen Bedenken, ob vor dem 1.1.1992 in den neuen Bundesländern eingetretene Mitarbeiter bereits unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes fallen, der Einigungsvertrag sieht ein Inkrafttreten des Gesetzes erst für nach dem 31.12.1991 erteilte Zusagen vor.

Wir bestätigen deshalb unsere Zusage, daß Sie ab Eintritt bei Wayss & Freytag in den Genuß unserer betrieblichen Altersver-



sorgung kommen, wie sie in der Betriebsvereinbarung vom 15.10.1985 i.d.F. vom 22.10.1987 und vom 18.5.1988 geregelt ist. Die Betriebsvereinbarung ist einzusehen bei den Niederlassungsleitungen und den Lohnbüros.“

Der Kläger schied bei der Beklagten auf Grund betriebsbedingter Kündigung zum 30. November 1997 aus. Er forderte mit Schreiben vom 21. Januar 1998 von der Beklagten erfolglos die Erklärung, daß ihm eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zustehe.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe die Voraussetzungen für eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erfüllt. Seine Beschäftigungszeiten bei seinen Vorarbeitgebern müsse die Beklagte mit berücksichtigen, weil sein Arbeitsverhältnis nach § 613 a BGB auf die Beklagte übergegangen sei. Der Kläger hat sinngemäß beantragt

festzustellen, daß ihm eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung der Beklagten gegenüber aus der Betriebsvereinbarung vom 15. Oktober 1985 über eine Versorgungsordnung für Angestellte, Poliere und Schachtmeister in der Fassung der Nachträge vom 22. Oktober 1987 und 18. Mai 1988 zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist die Klage mangels Feststellungsinteresses unzulässig. Eine Rentengewährung komme schon im Hinblick auf die in der Versorgungsordnung vorgesehene Wartezeit nicht in Betracht. Darauf, ob Unverfallbarkeit eingetreten sei, komme es nicht an. Im übrigen seien die Beschäftigungszeiten bei den vorangegangenen Arbeitgebern auch nicht zu berücksichtigen. Die Voraussetzungen des § 613 a BGB seien nicht erfüllt. Außerdem seien Vordienstzeiten in einem Betrieb der ehemaligen DDR nach dem Einigungsvertrag nicht als anwartschaftsbegründende Betriebszugehörigkeitszeiten zu berücksichtigen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Klageantrag entsprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Klageantrag zu Recht entsprochen. Der Kläger hat bei der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nach Maßgabe der im Antrag in Bezug genommenen Betriebsvereinbarung erworben.

A. Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat das für seinen Feststellungsantrag erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse nach § 256 ZPO. Er macht den Bestand einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft, also eines Rechtsverhältnisses, geltend. Er hat auch schon vor Eintritt des Versorgungsfalles ein geschütztes Interesse zu erfahren, inwieweit er sich auf zusätzliche Versorgungsleistungen der Beklagten einstellen kann (*vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239*).

Dem steht nicht entgegen, daß der Kläger nicht zugleich auch die Feststellung der für die Höhe des Versorgungsanspruchs maßgeblichen Elemente beantragt. Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, daß es zu einem weiteren Rechtsstreit zwischen den Parteien über die Höhe des Anspruchs kommen wird. Ein solcher Konflikt tritt aber nur dann ein, wenn zunächst einmal das Bestehen eines Anspruchs festgestellt ist. Bei abweisender Klage ist der Konflikt ohne Überladung des Streitstoffs mit Abrechnungsfragen in einem Rechtsstreit beendet. Diese Möglichkeit reicht aus, die angestrebte Entscheidung nur über den Grund des Anspruchs im Wege der Feststellungsklage zuzulassen.

B. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat bei der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben.

I. Der Kläger hat von der Beklagten eine Versorgungszusage erhalten, die dem Betriebsrentengesetz unterfällt.

1. Es kann unentschieden bleiben, ob die in der Gesamtbetriebsvereinbarung über eine Versorgungsordnung für Angestellte, Poliere und Schachtmeister enthaltene Versorgungszusage bereits seit dem 1. Januar 1991 für die Niederlassung C der Beklagten galt. Hierfür spricht § 1 der allerdings vor der Vereinigung abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung, wonach die Versorgungsordnung für alle Angestellten des beklagten Unternehmens gilt.



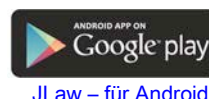
2. Es kommt für die Entscheidung des Rechtsstreits auch nicht darauf an, ob auf eine solche Zusage, soweit sie Arbeitnehmer der Niederlassung C betraf, von vornherein das Betriebsrentengesetz Anwendung fand. Dieses Gesetz trat im Beitrittsgebiet erst am 1. Januar 1992 in Kraft; §§ 1 bis 18 des Gesetzes sollten nur auf Zusagen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung Anwendung finden, die nach dem 31. Dezember 1991 erteilt worden waren (Anl. I Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 16 zum Einigungsvertrag).

3. Die aufgeworfenen Fragen müssen nicht entschieden werden. Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 14. Januar 1992 ausdrücklich erklärt, daß er ab Eintritt bei ihr in den Genuß ihrer betrieblichen Altersversorgung kommt. Die Beklagte hat dem Kläger damit nach dem 31. Dezember 1991 zumindest eine bestätigende Neuzusage erteilt. Damit ist das Betriebsrentengesetz auf diese Zusage in jedem Fall anwendbar (vgl. auch BAG 24. März 1998 - 3 AZR 778/96 - BAGE 88, 205).

II. Der zum Zeitpunkt seines vorzeitigen Ausscheidens 56 Jahre alte Kläger hat bei der Beklagten eine nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Die Versorgungszusage hat für ihn mindestens drei Jahre bestanden und der Beginn seiner Betriebszugehörigkeit lag mindestens 12 Jahre zurück.

1. Auch wenn man davon ausgeht, daß die Beklagte dem Kläger erst mit ihrem Schreiben vom 14. Januar 1992 eine Versorgungszusage erteilt hat, ist der Kläger bis zu seinem vorzeitigen betriebsbedingten Ausscheiden am 30. November 1997 mehr als fünf Jahre unter der Geltung dieser Versorgungszusage für die Beklagte tätig gewesen.

2. Der rechtliche Beginn der Betriebszugehörigkeit des Klägers lag auch weit mehr als zwölf Jahre zurück, als er vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausschied. Insoweit sind auch die Beschäftigungszeiten des Klägers bei dem VEB Bau (St) Karl-Marx-Stadt zu berücksichtigen, der später in VEB Wohnungsbaukombinat Karl-Marx-Stadt und VEB Komplexer Wohnungsbau Chemnitz umbenannt und danach in die E C e Ba mbH umgewandelt worden ist. Das dort begründete Arbeitsverhältnis hat die Beklagte auf Grund eines Betriebsteilüberganges nach § 613 a BGB übernommen.



a) Bei einem Betriebsinhaberwechsel sind die Beschäftigungszeiten beim Veräußerer und beim Erwerber zusammenzurechnen, soweit die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt. Dies gilt auch dann, wenn der Betriebserwerber keine Versorgungszusage erteilt hat. Betriebszugehörigkeit im Sinne der Unverfallbarkeitsregeln des § 1 BetrAVG ist die vom Arbeitnehmer erbrachte Betriebstreue, für die eine Altersversorgung als Gegenleistung versprochen wird. Sie muß nicht von Anfang an und auch nicht notwendigerweise bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von einer Versorgungszusage begleitet sein, wie gerade auch die Zweite Alternative des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zeigt. Es genügt, daß von einer Versorgungszusage Betriebstreue entgolten werden soll. Ist dies der Fall, kann auch ein Wechsel in der Person des Arbeitgebers die Betriebszugehörigkeit nicht unterbrechen. Auch für die spätere Versorgungszusage des Betriebserwerbers sind die Dienstjahre bei dem Betriebsveräußerer mitzuzählen. Das Arbeitsverhältnis wird durch den Betriebsinhaberwechsel rechtlich nicht unterbrochen. Es geht allerdings bei der zwingenden Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei einem Betriebsveräußerer nur um die Entstehung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft. Der Erwerber eines Betriebes ist nach § 613 a BGB 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 ist bei der Aufstellung von Berechnungsregeln frei, Vorbeschäftigungszeiten als wertbildende Faktoren außer Ansatz zu lassen (*BAG 8. Februar 1983 - 3 AZR 229/81 - BAGE 44, 7 = AP BGB § 613 a Nr. 35 mit Anm. Blomeyer, im Anschluß an 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 11; 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - AP BGB § 613 a Nr. 16 = EzA BGB § 613 a Nr. 23; ebenso Höfer BetrAVG Bd. I Stand: Juli 2000 § 1 Rn. 1483; Andresen/Förster/Rößler/Rühmann Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung Teil 14 B Rn. 340; Schoden BetrAVG § 1 Rn. 25; Rühle Betriebliche Altersversorgung und Mitbestimmung des Betriebsrats S 63*).

Der Senat hält an dieser Rechtsprechung trotz der von Blomeyer (*Anm. AP BGB § 613 a Nr. 35*) geäußerten Kritik fest. Nach seiner Auffassung kommt es entscheidend auf die Betriebstreue des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber an. Die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber beginne aber erst mit dem Betriebsübergang. Eine solche Sicht sei aus wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt. Im Falle eines rechtsgeschäftlichen Betriebsüberganges müsse generell davon



ausgegangen werden, daß der Veräußerer den Wert seines Unternehmens voll liquidiere. Damit verbleibe auch der Wertanteil, der auf die Betriebstreue der Arbeitnehmer zurückgeführt werden könne, beim Veräußerer. Er werde von diesem abgeschöpft und gehe nicht auf den Betriebserwerber über. Dieser Einwand spricht jedoch nicht zwingend gegen die bisherige Rechtsprechung. Ihm wird schon dadurch angemessen Rechnung getragen, daß der Erwerber es in der Hand hat zu entscheiden, inwieweit er die unterschiedlichen Beiträge der aktuell bei ihm Beschäftigten an seinem heutigen Unternehmenserfolg im Rahmen einer differenzierten Anspruchsberechnung berücksichtigt. Es bedarf keiner grundsätzlichen Schlechterstellung der übernommenen Arbeitnehmer im Zusammenhang damit, ob überhaupt eine unverfallbare Versorgungswartung entstanden ist. Das Arbeitsverhältnis geht im Rahmen von § 613 a BGB in dem Zustand und in der Verfestigung auf den Betriebserwerber über, die es zu diesem Zeitpunkt erreicht hat. Auch verlängerte Kündigungsfristen oder tarifvertragliche Unkündbarkeiten sind vom Betriebserwerber zu berücksichtigen, obwohl deren Grundlage, die langen Beschäftigungszeiten, ihm nicht zugute gekommen ist.

b) Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist im Wege eines Betriebsteilübergangs nach § 613 a BGB auf die Beklagte übergegangen. Dies hat das Arbeitsgericht, dessen Ausführungen sich das Landesarbeitsgericht zu eigen gemacht hat, überzeugend begründet. Die Beklagte ist dem in der Revisionsbegründung auch nicht im einzelnen entgegengetreten.

Die Beklagte hat zu Anfang Januar 1991 die laufenden Bauvorhaben der früheren Fachabteilung Gewerbebau der E C e Ba mbH mit einem Auftragsbestand im Wert von rund 30 Mio. DM mit dem Ziel übernommen, die Aufträge auf eigene Rechnung fertigzustellen. Sie hat entsprechend der Übernahmevereinbarung mit allen in diesem Bereich tätigen 270 Mitarbeitern neue Arbeitsverträge geschlossen und diese Arbeitnehmer weiterhin in den übernommenen Bauvorhaben eingesetzt. Damit hat die Beklagte eine funktionsfähige Einheit unter Wahrung ihrer organisatorischen und wirtschaftlichen Identität übernommen. Sie hat so die Voraussetzungen für einen rechtsgeschäftlichen Betriebs(teil)übergang erfüllt, wie sie das Bundesarbeitsgericht in seiner ständigen Rechtsprechung verlangt (vgl. zuletzt BAG 26. August 1999 - 8 AZR 827/98 - BAGE 92, 251, 254 f. mwN).

c) Damit muß die Beklagte im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG die Beschäftigungszeiten des Klägers bei der Ersten E C e Ba mbH berücksichti-



gen. Hierzu zählen auch die Beschäftigungszeiten bei dem in der Folgezeit mehrfach umbenannten VEB Bau (St) Karl-Marx-Stadt. Die E C e Ba mbH ist durch Umwandlung dieses volkseigenen Betriebes entstanden. Damit war sie dessen Gesamtrechtsnachfolgerin. Das im volkseigenen Betrieb begründete Arbeitsverhältnis des Klägers ist damit ebenso wie dessen Betriebszugehörigkeit nach der Umwandlung unverändert erhalten geblieben (vgl. *Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. § 1 Rn. 123*).

d) Die Pflicht der Beklagten, diese Vorbeschäftigungszeiten des Klägers im Rahmen von § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG zu berücksichtigen, besteht unbeschadet der Regelungen im Einigungsvertrag zum Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes im Beitrittsgebiet. Der Einigungsvertrag bestimmt in der Anl. I Kap. VIII Sachgebiet A Abschn. III Nr. 16 nur, von wann an das Betriebsrentengesetz für im Beitrittsgebiet erteilte Versorgungszusagen in Kraft tritt. Es ging hier nach der amtlichen Begründung des Einigungsvertrages nur darum, daß „unkalkulierbare Risiken aus bestehenden Versorgungszusagen vermieden“ wurden. Der Einigungsvertrag trifft keine Aussage dazu, wie im Rahmen des § 1 Abs. 1 BetrAVG Zeiten der Betriebszugehörigkeit bei einer dem Betriebsrentengesetz unterstehenden Versorgungszusage zu berechnen sind. Wie die Tatbestandsmerkmale des Betriebsrentengesetzes auszufüllen sind, wenn es auf eine bestimmte Zusage anwendbar ist, ergibt sich ausschließlich aus dem Gesetz selbst. Hiernach kommt es aber nur auf eine Zugehörigkeit zu dem Betrieb an, in dem die Zusage erteilt wurde. Deshalb sind bei einer im Beitrittsgebiet erteilten Versorgungszusage für die erforderliche zwölfjährige Betriebszugehörigkeit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG anders als für die erforderliche Dauer der Zusage auch die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegten Beschäftigungszeiten maßgeblich (*ebenso Höfer BetrAVG Bd. I Stand: Juli 2000 ART Rn. 1275; Blomeyer/Otto BetrAVG 2. Aufl. Einleitung Rn. 1009; MünchArbR/Förster/Rühmann 2. Aufl. Bd. I § 113 Rn. 21*). Dies gilt für Beschäftigungszeiten in einem umgewandelten, ansonsten aber weitergeführten Unternehmen ebenso wie für Zeiten, die auf Grund eines Betriebsüberganges unter der Geltung des § 613 a BGB vom Versorgungsschuldner mitberücksichtigt werden müssen.

Es ist demgegenüber ohne rechtliche Bedeutung, daß die Beklagte dem Kläger in ihrem Schreiben vom 14. Januar 1992 nur „ab Eintritt bei W“ Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt hatte. Die Beklagte verkennt bei ihrem gegenteiligen Rechtsstandpunkt, daß die Pflicht zur Berücksichtigung von Vordienstzeiten nach einem Betriebsübergang im Rahmen von § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG



zwingendes Recht ist. Ihre Befugnis, Berechnungsregeln für die Höhe des entstehenden Versorgungsanspruchs aufzustellen, die diese Beschäftigungszeiten nicht oder nicht voll berücksichtigen, wird dadurch nicht eingeschränkt.

Die Beklagte weist auch zu Unrecht auf die Rechtsprechung des Senats zu den Zusatzversorgungssystemen der früheren DDR hin (*zuletzt BAG 29. Juli 1997 - 3 AZR 72/97 - AP Einigungsvertrag Anlage II Kap. VIII Nr. 6 = EzA BGB § 242 Ruhegeld-DDR Nr. 2*). Es geht im vorliegenden Fall nicht um die Überleitung von in der früheren DDR erworbenen Rechtspositionen in das neue vereinigte Deutschland. Es geht allein darum, das seit dem 1. Januar 1992 auch im Beitrittsgebiet geltende Betriebsrentenrecht entsprechend seinem Wortlaut und seinem Sinn und Zweck anzuwenden. Insoweit hat der Einigungsvertrag keine Schranken aufgestellt, die den Erwerb einer unverfallbare Versorgungsanwartschaft durch den Kläger hindern könnten.

3. Auch die Bestimmungen der Versorgungsordnung in § 12 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 VO stehen dem Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft durch den Kläger nicht entgegen.

a) Nach § 12 Abs. 1 VO behält ein vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschiedener Mitarbeiter seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern er bei seinem Ausscheiden mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 10 Jahren bei dem Unternehmen abgeleistet hat.

Sollten die Betriebsparteien mit dieser Bestimmung die Absicht verfolgt haben, die Mindestvoraussetzungen für den Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft abschließend festzulegen und einen Rechtserwerb nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Zweite Alt. BetrAVG auszuschließen, ist diese Bestimmung insoweit unwirksam. § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrAVG nennen drei rechtliche Möglichkeiten, eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zu erwerben. Keine dieser Möglichkeiten kann durch die Betriebsparteien wirksam ausgeschlossen werden (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG).

Die Beklagte scheint § 12 Abs. 1 VO aber hiervon abweichend nicht als besondere Unverfallbarkeitsregelung, sondern als eine Art qualifizierte Wartezeitbestimmung zu verstehen. Hiernach müßte ein Arbeitnehmer, um einen Versorgungsanspruch bei der Beklagten zu erwerben, mindestens zehn Beschäftigungsjahre in deren Unternehmen zurückgelegt haben. Es kann dahinstehen, ob eine solche Bestimmung mit § 613 a BGB vereinbar wäre. Sie würde einen Rechtserwerb des Klägers in keinem



Fall ausschließen. Nach § 1 Abs. 1 Satz 5 BetrAVG wird der Ablauf einer in der Versorgungszusage vorgesehenen Wartezeit durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 des § 1 Abs. 1 BetrAVG nicht berührt. Dies bedeutet, daß ein Arbeitnehmer, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bis zu dessen vorgesehenem Ende eine in der Zusage vorbehaltene Wartezeit erfüllen konnte, eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwirbt, sobald er die erforderlichen Unverfallbarkeitsfristen zurückgelegt hat.

Der Kläger war bei Beginn seiner Beschäftigung durch die Beklagte 49 Jahre und fünf Monate alt. Er konnte damit bis zum vertraglich festgelegten Ende des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung seines 65. Lebensjahres noch eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mehr als 10 Jahren bei der Beklagten ableisten.

b) Auch die 15jährige Wartezeit nach § 3 Abs. 1 VO konnte der Kläger bei seinem Eintritt bei der Beklagten bis zum vertraglich festgelegten Ausscheiden und dem Versorgungsbeginn zurücklegen, so daß auch diese Bestimmung nach § 1 Abs. 1 Satz 5 BetrAVG dem Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nicht entgegensteht. Zwischen seinem Eintritt bei der Beklagten und der Vollendung seines 65. Lebensjahres liegen etwa 15 Jahre und sieben Monate.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Oberhofer

Schmidt



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](#)