

Aktenzeichen: 3 AZR 469/04
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. April 2005
- 3 AZR 469/04 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 26. Juni 2003
- 5 Ca 7249/02 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. März 2004
- 7 Sa 731/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung: Wartezeit, Unverfallbarkeitsfristen,
Betriebsübergang

Gesetze:

BetrAVG § 1b Abs. 1 Satz 2 und Satz 5; BGB §§ 613a, 242
Gleichbehandlung; GG Art. 3 Abs. 1

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 469/04
7 Sa 731/03
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. April 2005

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger und Dr. Zwanziger sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Dr. Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 23. März 2004 - 7 Sa 731/03 - wird zurückgewiesen.



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



2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger eine unverfallbare Versorgungswartung nach den Versorgungsbestimmungen der Beklagten mit Wirkung vom 1. April 2002 zusteht.

Der am 8. August 1941 geborene Kläger ist bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängern seit dem 1. September 1961 beschäftigt, derzeit als freigestelltes Betriebsratsmitglied. Er begann seine Tätigkeit im Jahre 1961 bei dem VEB Otto Buchwitz Bergbauelektrotechnik D, aus dem im Rahmen der Privatisierung volkseigener Betriebe am 1. September 1990 die Starkstromanlagen D GmbH hervorging. Durch Kauf- und Abtretungsvertrag vom 7. Februar 1991 wurden die Geschäftsanteile dieser GmbH auf die AEG AG übertragen. Als 100 %-ige Tochter der AEG AG firmierte die Starkstromanlagen D GmbH nunmehr unter AEG Starkstromanlagen D GmbH. Im Rahmen eines weiteren Kauf- und Abtretungsvertrages wurden die Geschäftsanteile der GmbH im Jahr 1996 auf den AL-Konzern übertragen. Zeitgleich fand eine weitere Umfirmierung zur Bezeichnung AL Starkstromanlagen D GmbH statt.

Am 1. April 1999 wurden die Bereiche Anlagenbau und Montage sowie Schutz- und Schaltanlagenleittechnik, in denen der Kläger beschäftigt war, innerhalb des AL-Konzerns an die Beklagte veräußert, die damals als AL Energietechnik GmbH firmierte. Zuvor war diese unter dem Namen AEG Energietechnik GmbH aus der AEG AG ausgegründet worden. Nach Verkauf der Gesellschaftsanteile erhielt die Beklagte am 9. Januar 2004 ihren heutigen Firmennamen.

Bei der aus der AEG AG ausgegründeten, damals als AEG Energietechnik GmbH firmierenden Beklagten bestand eine Versorgungsordnung in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Juni 1981 (VB 1981). In der Fassung vom Mai 1996 lautet sie auszugsweise wie folgt:



„Geltungsbereich

§ 1

AEG Energietechnik GmbH gewährt den Mitarbeitern des Tarif- und AT-Kreises^{*)} sowie deren Hinterbliebenen Versorgungsleistungen nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen: 1)

...

Wartezeit

§ 3

(1) Der Anspruch auf Versorgungsleistungen entsteht nach einer Dienstzeit (§ 4) von 10 Jahren (Allgemeine Wartezeit). Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

...

(3) Die Allgemeine Wartezeit entfällt, wenn ein Mitarbeiter infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit verstirbt, berufs- oder erwerbsunfähig wird. Ein Unfall auf dem Wege von der Wohnung zu dem Betrieb, dem der Mitarbeiter angehört, und zurück ist kein Arbeitsunfall.

(4) Die Allgemeine Wartezeit entfällt ferner, wenn ein Mitarbeiter verstirbt oder erwerbsunfähig wird, eine Dienstzeit von drei Jahren hat und das bestehende Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 50. Lebensjahres begründet worden ist.

Dienstzeit

§ 4

(1) Dienstzeit im Sinne dieser Versorgungsbestimmungen ist die Zeit, in der ein Mitarbeiter nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Unterbrechung in einem Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zu AEG Energietechnik GmbH gestanden hat.

...

(3) Als Dienstzeit gelten auch Zeiten, die aufgrund eines Gesetzes, der Betriebsordnung, einer Betriebsvereinbarung oder einer Regelabsprache als Dienstzeit anzuerkennen sind.



(4) Übernimmt ein Mitarbeiter auf Wunsch von AEG Energietechnik GmbH eine Tätigkeit außerhalb des Unternehmens, so gilt diese Zeit als Dienstzeit, wenn vor Aufnahme der Tätigkeit eine schriftliche Vereinbarung über die Anrechnung getroffen worden ist.

(5) Tritt ein Mitarbeiter von einer Gesellschaft, an der AEG Energietechnik GmbH mit mehr als 50 % beteiligt ist, zu AEG Energietechnik GmbH über, so wird die bei dieser Gesellschaft verbrachte Dienstzeit auf die AEG-Energietechnik GmbH Dienstzeit angerechnet.

Ruhegeld

§ 5

(1) Ruhegeld wird gewährt, wenn der Mitarbeiter nach Erfüllung der Wartezeit aus den Diensten der AEG Energietechnik GmbH ausscheidet und entweder das 65. Lebensjahr vollendet hat oder Sozialversicherungsrente in voller Höhe in Anspruch nimmt.

...

Nach der am 1. April 1999 erfolgten Veräußerung des Betriebes, in dem der Kläger beschäftigt war, schlossen die frühere Arbeitgeberin des Klägers, die AL Starkstromanlagen D GmbH, und deren Betriebsrat eine am 28. Mai 1999 unterzeichnete Betriebsvereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet:

„Es ist vorgesehen, daß die Bereiche Anlagenbau/Montage sowie Schutz- und Schaltanlagenleittechnik der AL Starkstromanlagen D GmbH zum 01.04.1999 auf die AL Energietechnik GmbH übergehen.

Es besteht Übereinstimmung, daß es sich hierbei um Betriebsteilübergänge gemäß § 613a BGB handelt.

Deshalb gilt für die hiervon erfaßten Mitarbeiter bei der AL Energietechnik GmbH vom 01.04.1999 an folgendes:

1. Die zwischen der AL Starkstromanlagen D GmbH und den Mitarbeitern der Bereiche Anlagenbau/Montage sowie Schutz- und Schaltanlagenleittechnik geschlossenen Arbeitsverträge gelten bei dem neuen Arbeitgeber AL Energietechnik GmbH unverändert weiter. Die bei der AL Starkstromanlagen D GmbH verbrachten oder anerkannten Dienstzeiten werden hinsichtlich Urlaub, Jubiläum und Kündigungsfristen bei der AL Energietechnik GmbH anerkannt. Für die Dienstzeit im Sinne der Ver-



sorgungsbestimmungen der AL Energietechnik GmbH gilt für die übergehenden Mitarbeiter als Eintrittsstichtag der 01.04.1999.

...

3. Am 01.04.1999 bestehende oder später abgeschlossene zentrale Betriebsvereinbarungen und Regelabsprachen der AL Energietechnik GmbH gelten in ihrer jeweiligen Fassung auch für die nach dieser Vereinbarung übergehenden Mitarbeiter. Diese Regelungen ersetzen für die übergehenden Mitarbeiter die Regelungen der AL Starkstromanlagen D GmbH. Die Mitarbeiter erhalten somit die freiwilligen sozialen Leistungen gemäß den zentralen Regelungen der AL Energietechnik GmbH (insbesondere Betriebsordnung, Versorgungsbestimmungen) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

...“

Diese Betriebsvereinbarung wurde am 2. August 1999 auch von der damals unter AL Energietechnik GmbH firmierenden Beklagten und deren Gesamtbetriebsrat unterschrieben.

In einer Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung wurden die „fortgeltenden Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden für die Betriebsstätte D“ aufgeführt. In dieser Liste wurde unter der laufenden Nummer 42 mit der Bezeichnung VB auch die VB 1981 als eine Betriebsvereinbarung von AET (di. AL Energietechnik GmbH) genannt.

Mit Schreiben vom 2. August 1999 wandte sich die AL Starkstromanlagen D GmbH an ihre ehemaligen Mitarbeiter, so auch den Kläger, und informierte diese über den am 1. April 1999 vollzogenen Teilbetriebsübergang auf die Beklagte. In diesem Schreiben wird auch auf die vorbezeichnete Betriebsvereinbarung hingewiesen und ausgeführt:

„Von besonderer Bedeutung für Sie dürfte sein, daß die bei der AL Energietechnik GmbH bestehenden Regelungen über freiwillige soziale Leistungen einschließlich des Ruhegelds (Versorgungsbestimmungen, Eintrittsstichtag für Sie ist der Zeitpunkt des Betriebsübergangs) uneingeschränkt auch auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden.“

Der Kläger war zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs am 1. April 1999 57 Jahre alt. Er kann also bis zu der in der VB 1981 vorgesehenen Altersgrenze von 65 Jahren die vorgesehene zehnjährige Dienstzeit nicht mehr erfüllen.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, mit Ablauf des 1. April 2002 habe er eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auf der Grundlage der VB 1981 in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung vom 28. Mai/2. August 1999 gegen die Beklagte erworben. Dies ergebe sich aus § 30f BetrAVG, da die Beklagte am 1. April 1999 (und damit vor dem 1. Januar 2001) Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt habe. Unter Berücksichtigung seiner Beschäftigung seit dem 1. September 1961 seien mit Ablauf des 31. März 2002 die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit gegeben, da dann die Versorgungszusage bei mehr als zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden habe. Die Regelung zur Wartezeit nach § 3 VB 1981 stehe dem nicht entgegen. Denn auch bei der Wartezeit müssten die vorhergehenden Beschäftigungszeiten beim Betriebsveräußerer berücksichtigt werden. Andernfalls verstoße die Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Durch die Wartezeit dürften nicht ältere Arbeitnehmer von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden. Auch im Falle eines Betriebsübergangs gelte dies, da andernfalls die Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers mit zweierlei Maß gemessen werde, was dem Sinn des § 613a BGB zuwiderlaufe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass ihm gegenüber der Beklagten eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft aus den Versorgungsbestimmungen der Beklagten mit Wirkung ab 1. April 2002 zusteht, auf Grund derer er bei Eintritt in das Rentenalter eine Betriebsrente erworben hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, auf Grund der Wartezeitregelung in den Versorgungszusagen sei der Kläger bereits von dem persönlichen Anwendungsbereich der VB 1981 ausgeschlossen. Die Festlegung von Wartezeiten, die faktisch zu einem Ausschluss älterer Mitarbeiter von der betrieblichen Altersversorgung führten, sei zulässig. Sämtliche Mitarbeiter, auch neu eingestellte, würden so behandelt. Die Betriebsparteien seien nicht verpflichtet, bei den Leistungsvoraussetzungen der Versorgungszusage frühere und andere bei einem Betriebsveräußerer erbrachte Betriebszugehörigkeitszeiten anzuerkennen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Klage ist unbegründet, weil der Kläger keine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat. Er erfüllt die persönlichen Voraussetzungen für eine Versorgungsanwartschaft nach der VB 1981 nicht.

1. Nach der am 1. April 1999 erfolgten Veräußerung des Betriebes, in dem der Kläger beschäftigt war, an die damals unter AL Energietechnik GmbH firmierende Beklagte wurde die VB 1981, eine Gesamtbetriebsvereinbarung, für die Versorgung des Klägers maßgeblich. Dies gilt unabhängig davon, ob der veräußerte Betrieb in einen schon bestehenden Betrieb der Beklagten eingegliedert oder als selbständiger Betrieb fortgeführt wurde. Auch die Parteien gehen davon übereinstimmend aus.

2. Der Kläger kann die nach den §§ 3, 4 VB 1981 erforderliche Voraussetzung für eine Versorgungsanwartschaft nicht erfüllen. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres kann er keine Dienstzeit von zehn Jahren ohne Unterbrechung bei der Beklagten zurücklegen.

a) Aus dem normativen Charakter der Betriebsvereinbarung folgt, dass ihre Auslegung ähnlich wie beim Tarifvertrag den Regeln über die Auslegung von Gesetzen folgt. Dabei ist vom Wortlaut der Regelung auszugehen, wobei es jedoch nicht auf den buchstäblichen Wortsinn ankommt. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille im Hinblick auf Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, sofern dieser erkennbar zum Ausdruck gekommen ist. Zu beachten ist aber der Gesamtzusammenhang der Regelung, weil er auf den wirklichen Willen und damit auf den Zweck der Regelung schließen lassen kann (*BAG 17. November 1998 - 1 AZR 221/98 - AP BetrVG 1972 § 77 Auslegung Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 101, zu 1 der Gründe; 5. Februar 1997 - 10 AZR 553/96 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 112 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 92, zu II 1 der Gründe*).

b) § 3 Abs. 1 VB 1981 macht die Entstehung von Versorgungsansprüchen von der Erfüllung einer Dienstzeit von zehn Jahren (allgemeine Wartezeit) abhängig und verweist auf § 4 VB 1981. In § 4 Abs. 1 VB 1981 ist geregelt, dass die Dienstzeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Unterbrechung im Arbeitsverhältnis „zu AEG Energietechnik GmbH“, also zur Beklagten, zurückgelegt sein muss. Damit handelt es



sich um eine anspruchsausschließende Wartezeit. Denn ein Mitarbeiter, der vom Dienst Eintritt bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres eine solche Dienstzeit von zehn Jahren nicht mehr ableisten kann, wird in das Versorgungswerk erst gar nicht aufgenommen. Diese anspruchsausschließende Wartezeit führt beim Kläger dazu, dass ihm ein Anspruch auf Altersversorgung nicht zusteht. Denn im Zeitpunkt des Betriebsübergangs am 1. April 1999 war der Kläger bereits 57 Jahre alt und konnte folglich bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres keine ununterbrochene Dienstzeit von zehn Jahren im Unternehmen der Beklagten mehr zurücklegen.

c) Aus § 4 Abs. 3 VB 1981 ergibt sich nicht, dass die Betriebszugehörigkeit beim Veräußerer als in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zurückgelegte Zeit anzusehen ist. Nach dieser Vorschrift gelten als Dienstzeit auch Zeiten, die auf Grund Gesetzes „als Dienstzeit“ anzuerkennen sind. § 613a BGB besagt nur, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit beim Veräußerer erhalten bleibt; die Bestimmung verlangt nicht die Anerkennung oder Anrechnung dieser Zeiten gerade als Wartezeit im Sinne von Versorgungsordnungen.

d) Auch durch die am 2. August 1999 von der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat unterschriebene Vereinbarung werden frühere Beschäftigungszeiten nicht als Dienstzeit im Sinne der Versorgungsbestimmungen anerkannt. Die Betriebsparteien der AL Starkstromanlagen D GmbH - der Kläger selbst gehörte dem Betriebsrat an - haben in ihrer Betriebsvereinbarung vom 28. Mai 1999 den 1. April 1999 als Eintrittsdatum der übergehenden Mitarbeiter und damit als Dienstzeitbeginn im Sinn der VB 1981 angesehen. Dies hatten auch die als AL Energietechnik GmbH firmierende Beklagte und ihr Gesamtbetriebsrat am 2. August 1999 so übernommen. In Ziff. 3 der Betriebsvereinbarung wird ausdrücklich geregelt, dass die Versorgungsbestimmungen der Beklagten ab 1. April 1999 auch für die übergehenden Mitarbeiter gelten. Die bei der früheren Betriebsinhaberin, der AL Starkstromanlagen D GmbH, verbrachten oder anerkannten Dienstzeiten wurden nur hinsichtlich Urlaub, Jubiläum und Kündigungsfristen anerkannt (Ziff. 1 Satz 2 BV vom 2. August 1999).

3. Die Regelung der VB 1981 zur Wartezeit mit anspruchsausschließender Funktion ist zulässig und wirksam.

a) Anspruchsausschließende Wartezeiten sind grundsätzlich zulässig (*BAG 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - BAGE 29, 227, 230 f., zu I 2 der Gründe; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 174/00 - AP BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 24 = EzA BetrAVG § 1 Wartezeit*



Nr. 1, zu 2 der Gründe; 20. Februar 2001 - 3 AZR 21/00 - EzA BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 2, zu II 1 b der Gründe; Kemper in Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Bode/Pühler BetrAVG § 1b Rn. 116 f.). In § 1b Abs. 1 Satz 2 und Satz 5 BetrAVG wird gesetzlich ausdrücklich eine Wartezeit als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung genannt. Auf diese Weise lassen sich das Versorgungsrisiko und damit die Kosten der Altersversorgung beschränken, das Interesse der Arbeitnehmer an längerer Betriebszugehörigkeit fördern und bei Beschränkung auf ein Höchsteintrittsalter auch ein erhöhtes Todesfall- und Invaliditätsrisiko mindern (*Blomeyer/Otto BetrAVG Anh § 1 Rn. 159*). Wartezeiten sind auch dann grundsätzlich zulässig, wenn sie bis spätestens zur Regelaltersgrenze zurückgelegt sein müssen, also wie ein Höchstaufnahmealter wirken (*BAG 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - aaO, zu I 2 b der Gründe*).

b) Die anspruchsausschließende Wartezeit und die Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten widerspricht nicht dem Regelungsgedanken des § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG.

Durch diese gesetzliche Bestimmung soll verhindert werden, dass mittels Wartezeitregelungen der Normzweck der Unverfallbarkeitsvorschriften unterlaufen wird. § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG ist dann anzuwenden, wenn die - privatautonom gestaltete - Wartezeit länger ist als die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist und bei Fortbestehen des Vertragsverhältnisses noch hätte erfüllt werden können. Für diesen Fall ordnet das Gesetz an, dass der mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidende Arbeitnehmer den restlichen Teil der geforderten Wartezeit auch noch außerhalb des Arbeitsverhältnisses erfüllen kann (*BAG 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - BAGE 29, 227, 232, zu I 3 c der Gründe*). Jedoch werden Wartezeitklauseln mit ausschließender Wirkung, die eine Aufnahmevoraussetzung darstellen, von § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG nicht berührt (*BAG 28. März 1995 - 3 AZR 496/94 - BAGE 79, 370, 375 f., zu II 1 der Gründe*). Die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit bestimmen, dass die vom Arbeitnehmer in Erwartung der Versorgungsleistung erbrachte Betriebstreue und Arbeitsleistung nicht entschädigungslos bleiben dürfen, wenn seine Teilleistung einen bestimmten Umfang erreicht hat. Wer sich im Vertrauen und in der Erwartung, das Ruhegeld im versprochenen Umfang erwerben zu können, an den Betrieb gebunden hatte, dessen Vertrauen verdient Schutz, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig endet. Dies kann jedoch nicht gleichermaßen für diejenigen gelten, die beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis oder zum Zeitpunkt der erstmaligen Versor-



gungszusage die Voraussetzung für die Versorgungsleistung nicht mehr erfüllen können. Solche Arbeitnehmer wissen, dass sie für ihre künftige Betriebstreue keine Versorgung zu erwarten haben, selbst wenn sie bis zur Altersgrenze im Betrieb verbleiben, da sie bis zu dieser Altersgrenze die Wartezeit nicht mehr in der erforderlichen Dauer zurücklegen können. Durch die Festlegung einer Wartezeit mit ausschließender Funktion wird privatautonom eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung für den Versorgungsanspruch festgelegt, die dazu führt, dass Teile der Belegschaft von vornherein aus dem Versorgungswerk ausgenommen sind. Eine solche Regelung ist auch im Hinblick auf § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG zulässig (*BAG 20. Februar 2001 - 3 AZR 21/00 - EzA BetrAVG § 1 Wartezeit Nr. 2, zu II 1 b und 2 der Gründe*).

4. Die Wartezeitregelung der VB 1981 verstößt nicht gegen den Schutzzweck des § 613a BGB.

Sofern Arbeitnehmer des übergehenden Betriebes zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs keine Versorgungsanwartschaft erworben hatten, steht es dem Erwerber grundsätzlich frei, ob und in welcher Höhe er Versorgungsleistungen erbringen will. Daher ist der Betriebserwerber nicht nach § 613a BGB verpflichtet, bei der Berechnung von Versorgungsleistungen auf Grund einer eigenen Versorgungszusage solche Beschäftigungszeiten anzurechnen, die von ihm übernommene Arbeitnehmer bei einem früheren Betriebsinhaber zurückgelegt haben (*BAG 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - AP BGB § 613a Nr. 16 = EzA BGB § 613a Nr. 23, zu 1 der Gründe; 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - BAGE 97, 1, 6, zu B II 2 a der Gründe*). Bei der Aufstellung von Berechnungsregeln ist der Arbeitgeber frei, Vorbeschäftigungszeiten als wertbildende Faktoren außer Ansatz zu lassen (*BAG 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - aaO, zu 1 der Gründe; 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41, zu 3 a der Gründe*). Ebenso ist im Fall einer qualifizierten Wartezeitregelung der Betriebserwerber frei, den neu aufgenommenen Mitarbeitern zwar eine betriebliche Altersversorgung zu versprechen, diese jedoch von der Leistung einer Dienstzeit im eigenen Unternehmen abhängig zu machen und damit Mitarbeiter, die älter als 55 Jahre im Zeitpunkt des Betriebsübergangs sind, von der Altersversorgung auszuschließen. Damit wird nicht in bereits zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehende Besitzstände eingegriffen. Gegen den Schutzzweck des § 613a BGB wäre nur verstoßen, würden bereits erworbene Besitzstände der übernommenen Arbeitnehmer berührt. Aus § 613a BGB ergibt sich nicht, dass durch den Betriebsübergang neue Betriebsrentenansprüche der übernommenen Arbeitnehmer begründet werden.



Dies verkennt die Revision, wenn sie meint, frühere Dienstjahre seien auch für die Wartezeit mitzuzählen, weil das Bundesarbeitsgericht bei der Anwendung der Unverfallbarkeitsgrundsätze des § 1 BetrAVG die Betriebszugehörigkeit insgesamt, also auch die bei früheren Betriebsinhabern, berücksichtige (*8. Februar 1983 - 3 AZR 229/81 - BAGE 44, 7, 11, zu II 2 a der Gründe*). Bei den Unverfallbarkeitsfristen sind die Dienstjahre beim Betriebsveräußerer oder früheren Betriebsinhabern deswegen mitzuzählen, weil das Arbeitsverhältnis durch den Betriebsinhaberwechsel nicht unterbrochen wird. Mit einer qualifizierten Wartezeitbestimmung wird hingegen eine Voraussetzung dafür normiert, dass überhaupt ein Betriebsrentenanspruch entstehen kann. Mit anderen Worten: Die Zugehörigkeit zum Betrieb ist nach dem Gesetz nicht gleichzusetzen mit der Erfüllung einer Wartezeit, die bei dem die Versorgung versprechenden Unternehmen zurückzulegen ist.

5. Die VB 1981 verstößt auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass der Kläger nicht anders behandelt wird als Mitarbeiter, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres neu in das Unternehmen der Beklagten eintreten und deswegen ebenfalls keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung erlangen können.

b) Allerdings führt die anspruchsausschließende Wartezeit nach der VB 1981 zu einer Gruppenbildung anhand der Altersgrenze, durch die ältere Arbeitnehmer wie der Kläger benachteiligt werden. Diese Ungleichbehandlung ist durch sachlich einleuchtende Gründe gerechtfertigt (*BVerfG 7. Oktober 1980 - 1 BvL 50, 89/79, 1 BvR 240/79 - BVerfGE 55, 72, 88; BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79, zu III 1 b bb der Gründe*). Der Senat hat es mehrfach als zulässig angesehen, Versorgungszusagen an die Voraussetzung eines Eintrittsalters zu binden und ältere Arbeitnehmer nach Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze von der Zusage auszunehmen, wenn diese Ausnahme von vornherein klargestellt wird. Eine solche Abgrenzung des begünstigten Personenkreises nach dem Lebensalter ist nicht willkürlich (*31. August 1978 - 3 AZR 313/77 - BAGE 31, 67, 70, zu II 1 der Gründe; 14. Januar 1986 - 3 AZR 456/84 - BAGE 50, 356, 359 f., zu II 1 der Gründe*). Arbeitgeber können ein zu billigen- des Interesse daran haben, Arbeitnehmer in jüngeren Jahren zum Betriebseintritt zu bewegen. Wird die in diesen Fällen zu erwartende längere Betriebstreue durch die Zu-



sage einer Altersversorgung belohnt, so ist es sachlich nachvollziehbar, Arbeitnehmer von der Altersversorgung auszuschließen, die erst nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters ihre Tätigkeit für das Unternehmen aufnehmen. Bei der betrieblichen Altersversorgung kommt noch hinzu, dass die verschiedenen Altersstufen der Mitarbeiter unterschiedliche Versorgungsrisiken bezeichnen. Da der Arbeitgeber frei darin ist, ob er eine von ihm selbst finanzierte Versorgung zusagt, darf ihm auch nicht verwehrt werden, die höheren Risiken älterer Arbeitnehmer ab einer bestimmten Altersgrenze auszuschließen. Daher darf er differenzieren nach dem Umfang der noch möglichen künftigen Betriebstreue ab dem Zeitpunkt der Versorgungszusage. Er muss nicht auf die gesamte Betriebstreue abstellen einschließlich der bei früheren Betriebsinhabern verbrachten Zeiten. Für die Betriebsparteien gilt nichts anderes. Sie sind unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten nicht gehalten, mit Versorgungszusagen Vordienstzeiten bei früheren Arbeitgebern zu belohnen.

Reinecke

Breinlinger

Zwanziger

Oberhofer

Schmidt

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