

Aktenzeichen: 3 AZR 50/88

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Beschluß vom 17. Oktober 1989
- 3 AZR 50/88 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 27. März 1987
- 3 Ca 875/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 16. Dezember 1987
- 5 Sa 1002/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vordienstzeit im Vorruhestand

Gesetz: ZPO § 91 a; VRG § 2; BGB §§ 613 a, 157; Vorruhestandstarif-
vertrag für die niedersächsische Metallindustrie vom
18. Juli 1984

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 50/88

5 Sa 1002/87 Niedersachsen

Verkündet am
17. Oktober 1989

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

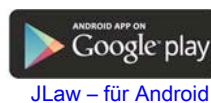
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und



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



- 2 -

Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Lichtenstein
und Prof. Dr. Hromadka für Recht erkannt:

Der Kläger hat die Kosten des Rechts-
streits zu tragen.

G r ü n d e :

A. Die Parteien haben um die Berücksichtigung von Vordienstzei-
ten bei der Berechnung der Wartezeit und des Wertes von Vorruhe-
standsleistungen gestritten.

Der am 6. November 1927 geborene Kläger trat am 20. Februar
1961 in die Dienste des Unternehmens E A als Automobil-
verkäufer. Die E A vertrieb Kraftfahrzeuge der Beklagten.
Im April 1980 übernahm die Beklagte die E A . Sie schloß
mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag, nach dem er mit Wirkung vom
1. April 1980 als Verkäufer für Personenkraftfahrzeuge weiterbe-
schäftigt wird. Nach Nr. 17 des Arbeitsvertrages finden auf das
Arbeitsverhältnis die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen,
die Arbeitsordnung, die sonstigen Betriebsvereinbarungen, Richt-
linien sowie die Dienst- und Geschäftsanweisungen der Beklagten
in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. In einer Anlage zum
Arbeitsvertrag heißt es:

"Soweit gesetzliche und tarifliche Regelungen (z. B. Erwerb
des Kündigungsschutzes oder Anspruch auf längere Kündigungs-
fristen) auf die Betriebszugehörigkeit Bezug nehmen, werden
die bei der Firma E A , K , zurückgelegten und
von ihr anerkannten Dienstzeiten berücksichtigt.



- a) Für die Berechnung der Wartezeit für eine Firmenbeihilfe aus der D Unterstützungskasse GmbH,
- b) für die Bemessung von Weihnachtsgeld und Sondervergütung,
- c) für die Berechnung der Dienstzeit bei Jubiläen

und

- d) für die Haltedauer von Werksangehörigen-Fahrzeugen (18 Monate)."

Für die Niederlassung der Beklagten in G gilt der Vorruhestandstarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie vom 18. Juli 1984. Nach diesem Tarifvertrag erhalten Arbeitnehmer Vorruhestandsgeld, wenn sie das 58. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen mindestens 5 Jahre ununterbrochen angehören sowie mit ihrem Arbeitgeber einen Vertrag über die Versetzung in den Vorruhestand schließen. Ferner sind sie gehalten, ihre Erwerbstätigkeit zu beenden und ihren Arbeitgeber über die sozialversicherungsrechtlichen Umstände zu unterrichten. Die Beklagte hat mit ihrem Gesamtbetriebsrat auf der Grundlage der Tarifverträge zum Vorruhestand eine ergänzende Betriebsvereinbarung Vorruhestand geschlossen. Diese Betriebsvereinbarung wendet die Beklagte auch auf die Arbeitnehmer der Niederlassung in G an. Hiernach ist die Beklagte bereit, unter den Voraussetzungen des Vorruhestand-Tarifvertrages für bis zu 2 v.H. der Mitarbeiter - bezogen auf das jeweilige Werk oder die jeweilige Niederlassung - Einzelverträge über die Inanspruchnahme des Vorruhestandes abzuschließen. Liegen mehr Anträge auf Ab-

schluß von Vorruhestandsvereinbarungen vor, so werden zunächst diejenigen Mitarbeiter berücksichtigt, deren freiwerdender Arbeitsplatz unmittelbar oder durch Umsetzung mit einem arbeitslosen Bewerber oder durch die Übernahme eines sonst nach Abschluß der Ausbildung nicht übernommenen Auszubildenden besetzt wird. Im übrigen werden jeweils die Mitarbeiter berücksichtigt, die die höchste Bemessungszahl haben. Diese wird aus Lebensalter und Betriebszugehörigkeit errechnet. Das Vorruhestandsgeld beträgt bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mindestens 5 - 9 Jahren 65 %, ab 10 Jahren 70 % und ab 20 Jahren 75 %. Die Anrechnung von Dienstzeiten ist in einer Betriebsvereinbarung vom 8. November 1961 geregelt. Beschäftigungszeiten in einer von der Beklagten abhängigen Beteiligungsgesellschaft gelten nur insoweit als Beschäftigungszeiten der Beklagten, wie das Beteiligungsverhältnis während der fraglichen Zeit vorhanden war und/oder die Anrechnung durch entsprechende Richtlinien geregelt ist. Beschäftigungszeiten in Fremdfirmen sind als Dienstzeiten bei der Beklagten anrechenbar, wenn die Tätigkeit dort auf Wunsch und im Interesse der Beklagten übernommen wurde.

Der Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der

Der Kläger beantragte am 23. Dezember 1985 seine Versetzung in den Vorruhestand zum Jahre 1987. Diesen Antrag lehnte die Beklagte am 7. Februar 1986 mit der Begründung ab, daß andere Bewerber eine höhere Priorität hätten. Über seinen Antrag werde erst wieder zum 31. Januar 1987 befunden. Am 11. August 1986 teilte der Kläger der Beklagten mit, daß er von der Möglichkeit des Vorruhestands Gebrauch machen wolle, wenn gewährleistet sei, daß er nach Eintritt in den Vorruhestand 75 % seines letzten



Bruttoentgelts erhalte. Diesen Antrag beschied die Beklagte dahin, daß nur dann ein Anspruch auf Vorruhestandsgeld in Höhe von 75 % des Bruttoverdienstes bestehe, wenn der Mitarbeiter eine Beschäftigungszeit von 20 Jahren aufweise. Das sei aber bei dem Kläger nicht der Fall.

Der Kläger hat behauptet, aus seinem Arbeitsvertrag sei im Wege der Auslegung zu ermitteln, daß seine Beschäftigungszeit bei E A auf seine Dienstzeit bei der Beklagten angerechnet werden müsse. Die Anrechnungspflicht der Beklagten ergebe sich auch wegen der Betriebsnachfolge, zumindest wegen des Gleichbehandlungsgebotes. Die Beklagte habe zahlreiche andere Unternehmen übernommen und ihren Arbeitnehmern die Vordienstzeit angerechnet. Der Kläger hatte einen dem Klageziel entsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat bestritten, daß sich aus dem Arbeitsvertrag eine Anrechnungsverpflichtung ergebe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Nach Einlegung der Revision durch die Beklagte haben beide Parteien die Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, der jeweils anderen Partei die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.

B. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Seine Klage war nicht begründet. Er konnte weder bei den Voraussetzungen seiner Versetzung in den Vorruhestand noch bei der Berechnung



der Höhe des Vorruhestandsgeldes die Berücksichtigung seiner Dienstzeiten bei der E A verlangen.

I. Der Kläger kann sein Begehren nicht mit dem Vorruhestandstarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie vom 18. Juli 1984 in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung Vorruhestand vom 5. November 1984 begründen.

1. In § 2 des Vorruhestandstarifvertrages sind allein die Voraussetzungen geregelt, unter denen eine Versetzung eines Arbeitnehmers in den Vorruhestand möglich ist. Eine Rechtspflicht des Arbeitgebers zum Abschluß des Vorruhestandsvertrages läßt sich mit dem Tarifvertrag nicht begründen. Eine Verpflichtung zum Abschluß von Vorruhestandsverträgen ergibt sich für die Beklagte allein aus der Betriebsvereinbarung vom 5. November 1984.

2. Nach der Betriebsvereinbarung über den Vorruhestand braucht die Beklagte die Vordienstzeiten nicht zu berücksichtigen. Die Betriebsvereinbarung stellt auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ab. Das wird deutlich aus Nr. 5.1 der Betriebsvereinbarung. Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist allein auf Dienstzeiten bei der Beklagten abzustellen. Denn insoweit wird die Betriebsvereinbarung über die Dienstzeitberechnung vom 8. November 1961 in Bezug genommen. In ihr ist aber ausdrücklich geregelt, ob und unter welchen Voraussetzungen Dienstzeiten aus Arbeitsverhältnissen außerhalb des Konzerns der Beklagten berücksichtigt werden.



3. Auch nach dem Arbeitsvertrag braucht die Beklagte bei der Dienstzeitberechnung für die Versetzung in den Vorruhestand und die Bemessung der Höhe des Vorruhestandsgeldes die Dienstzeiten bei der E A nicht zu berücksichtigen. Der Arbeitsvertrag datiert vom 15. Februar 1980. Das VRG, der Vorruhestandstarifvertrag und die Betriebsvereinbarung über den Vorruhestand stammen aus dem Jahre 1984. Der Arbeitsvertrag enthält insoweit eine Regelungslücke, die im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden muß. Nach § 157 BGB sind Lücken im Vertrag, die erst nachträglich als Folge des weiteren Verlaufs der Dinge sich ergeben, auszufüllen. Bei der Lückenausfüllung ist von dem Sinn und Zweck des Vertrages auszugehen und dem mutmaßlichen Parteiwillen in der Weise Rechnung zu tragen, daß zu prüfen ist, wie die Parteien als redliche und verständige Vertragspartner den Vertrag gestaltet hätten, wenn ihnen die Lücke bewußt gewesen wäre (BAG Beschluß vom 7. Dezember 1956 - 1 ABR 135/55 - AP Nr. 3 zu § 63 RegelungsG; MünchKomm, Mayer-Maly, BGB, 2. Aufl., § 157 Rz 37 ff.).

Nach dem Einleitungssatz der Anlage zum Arbeitsvertrag soll die Betriebszugehörigkeit von E A berücksichtigt werden, soweit gesetzliche und tarifliche Regelungen auf die Betriebszugehörigkeit Bezug nehmen. Das hilft dem Kläger nicht. Die Verpflichtung zum Abschluß von Vorruhestandsverträgen ist nicht in einem Gesetz oder in einem Tarifvertrag geregelt, sondern in einer für alle Betriebe der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung. Das rechtfertigt es, die Verpflichtung um Abschluß von Vorruhestandsverträgen als "betriebliche Leistung" im Sinne des



Arbeitsvertrages anzusehen.

Nach dem zweiten Absatz der Anlage zum Arbeitsvertrag wird für betriebliche Leistungen der Beginn der Dienstzeit auf den Zeitpunkt der Übernahme vom 1. April 1980 abgestellt. Das Landesarbeitsgericht will dagegen aus den aufgezählten Leistungen im Wege des Umkehrschlusses folgern, daß beim Vorruhestand Vordienstzeiten berücksichtigt werden. Dem kann der Senat nicht folgen. Die aufgezählten Leistungen machen sämtliche betrieblichen Sozialleistungen der Beklagten aus. Hinzu kommt, daß der Vorruhestand dem Ruhestand eng verwandt ist. Für Ruhestandsleistungen (Leistungen der Unterstützungskasse) der Beklagten sollen frühere Dienstzeiten keine Anwendung finden.

An diesem Vertragsinhalt ändert sich nicht deshalb etwas, weil die Parteien später in bezug auf betriebliche Sozialleistungen Vordienstzeiten nachträglich angerechnet haben. Denn diese Vertragsänderungen besagen nicht, daß die Voraussetzungen für Eintritt in den Vorruhestand geändert worden wären.

Schließlich ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf die sonstigen Betriebsvereinbarungen, Richtlinien sowie Dienst- und Geschäftsanweisungen verwiesen. Verwiesen ist damit auch auf die Betriebsvereinbarung über die Berechnung von Dienstzeiten aus dem Jahre 1961. Nach dieser Betriebsvereinbarung ist die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei der E A nicht möglich.

II. Die Nichtberücksichtigung der Vordienstzeiten verstößt nicht



gegen zwingendes Recht. Die Beklagte war aus Rechtsgründen nicht gehalten, dem Kläger die Betriebszugehörigkeit zur Firma E.H. Apell anzurechnen.

1. Die Beklagte hat den Betrieb ihres Vertragshändlers übernommen. Sie mußte daher gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Arbeitsverträge eintreten. Sie mußte bestehende Ansprüche wie ihr Rechtsvorgänger erfüllen. Das führt aber nicht dazu, daß sie bei dem noch nicht bestehenden Anspruch auf Versetzung in den Vorruhestand Vordienstzeiten berücksichtigen muß. Die Vordienstzeit ist immer nur ein Element des Anspruches (BAG vom 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP Nr. 41 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 3 der Gründe mit zustimmender Anm. von G. Hueck; vom 30. August 1979 - 3 AZR 58/78 - AP Nr. 16 zu § 613 a BGB, zu 1 der Gründe). Der Betriebserwerber soll den sozialen Besitzstand wahren. Dagegen ist er nicht verpflichtet, den Erwerb von Rechten zu erleichtern.

2. Weitergehende Rechte kann der Kläger nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 242 BGB) ableiten. Es mag schon zweifelhaft sein, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz für Arbeitnehmer der verschiedenen von der Beklagten übernommenen Betriebe gilt. Jedenfalls ist der Kläger dem Vorbringen der Beklagten nicht entgegengetreten, daß die Beklagte - entsprechend der Betriebsvereinbarung über die Dienstzeitberechnung - bei Betriebsübernahmen immer nur dann Vordienstzeiten berücksichtigt hat, wenn sie eine Beteiligungsgesellschaft übernommen hatte oder der Arbeitnehmer auf ihre Veranlassung und in ihrem Interesse in die Dienste eines



- 10 -

anderen Unternehmens getreten war. Das ist mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar.

Dr. Heither Schaub Griebeling
Lichtenstein Prof. Dr. Hromadka



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)