

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 315, § 242 Gleichbehandlung, § 611 Rundfunk; TVG § 4 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die bei der Deutschen Welle unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer vom 29. April 1964 § 27, § 16 Abs. 1; Versorgungsordnung der Deutschen Welle (Tarifvertrag) vom 31. Januar 1969 § 4, § 5 Satz 2, § 19

Leitsätze:

Darüber, ob nach § 4 Abs. 3 der oben genannten tariflichen Versorgungsordnung frühere Berufszeiten als versorgungsfähige Dienstzeiten anzurechnen sind, hat die Deutsche Welle nach billigem Ermessen zu entscheiden, das die Gerichte in vollem Umfang überprüfen können. Es entspricht nicht billigem Ermessen und ist daher tarifwidrig, wenn die Deutsche Welle bei der Frage der Anrechnung früherer Berufszeiten nach solchen allgemeinen Grundsätzen verfährt, die entgegen dem Sinn und Zweck des Tarifwerks für den größten Teil der in Betracht kommenden Fälle die Anrechnungsmöglichkeit ausschließen.

Aktenzeichen: 3 AZR 551/73

Urteil des BAG vom 21. August 1974 LAG Düsseldorf (Köln)



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



3 AZR 551/73

3 Sa 341/72 Düsseldorf (Köln)

Urteilstenor

zugestellt

am 21. August 1974

gez. Sürig,

Regierungshauptsekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. August 1974
durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die
Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamt-
lichen Richter Dr. Wagner und Waydelin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Düssel-
dorf vom 27. September 1973 - 3 Sa 341/72 -
aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch wegen der Kosten der
Revision, an das Landesarbeitsgericht zurück-
verwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger die zehnjährige Wartezeit für einen tarifvertraglichen Versorgungsanspruch erfüllt hat.

Der am 27. Januar 1907 geborene Kläger, der seiner Berufsausbildung nach Ingenieur ist, hat folgenden beruflichen Werdegang durchlaufen:

Von 1930 bis 1937	Verkaufsleiter einer Werkzeugmaschinenfabrik in Berlin;
von 1937 bis 1942	Ingenieurvertreter in Siam;
von 1942 bis 1945	Angestellter beim Deutschen Nachrichten-Büro in Tokio mit journalistischer Tätigkeit beim Japanischen Deutschen-Austauschfunk;
1945	Industrieinspektor bei der amerikanischen Besatzungsarmee;
1946	Wirtschaftsberater der siamesischen Botschaft in Tokio;
von 1947 bis 1948	freier Mitarbeiter beim Nordwestdeutschen Rundfunk;
1949	Redakteur bei der United Press in Zürich;
anschl. bis 1954	Prokurist einer Firma in Bangkok;
von 1955 bis 1960	Kommanditist einer deutschen Firma;
von 1960 bis 1963	Gesellschafter der Firma China-Kontor in Berlin;
von 1960 ab	nebenberuflich ständiger freier Mitarbeiter des NDR.

Vom 15. Juli 1963 bis zum Erreichen der Altersgrenze am 31. Januar 1972 war der Kläger bei der beklagten Deutschen Welle (künftig:DW) als Redakteur für das Fachgebiet Wirtschaft, Technik und Sport in der Ost-Asien-Redaktion beschäftigt. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 4.045,- DM brutto. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Anstellungsvertrag

- 3 -



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



- 3 -

vom 19. Juli 1963 zugrunde, der in § 3 Abs. 1 und Abs. 2 folgendes bestimmte:

- "(1) Für alle sich aus diesem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten gelten bis zum Abschluß eines Tarifvertrages die Bestimmungen des vorläufigen Manteltarifvertrages der DW. Die vorläufigen Bestimmungen, Richtlinien und Ordnungen treten insgesamt oder teilweise zu dem Zeitpunkt außer Kraft, zu dem der Tarifvertrag, Richtlinien und Ordnungen der DW wirksam werden. Der jeweilige Tarifvertrag sowie die Richtlinien und Ordnungen der DW werden Bestandteil dieses Vertrages. Die endgültige tarifliche Eingruppierung und Einstufung des Angestellten bleibt der DW vorbehalten.
- (2) Dem Angestellten werden Berufsjahre angerechnet."

Der für die Zahl der anzurechnenden Berufsjahre vorgesehene freie Raum ist in dem Formularvertrag nicht ausgefüllt. Auch im Laufe des Arbeitsverhältnisses wurde das nicht nachgeholt.

Aufgrund der Tarifbindung beider Parteien richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den für die Beklagte maßgebenden Haus-Tarifverträgen. Unter anderem gelten der Manteltarifvertrag vom 29. April 1964 (MTV) und die Versorgungsordnung vom 31. Januar 1969 (VO). Nach der Versorgungsordnung steht jedem Arbeitnehmer, der den Ruhestand im Dienste der Beklagten erreicht und eine Wartefrist von zehn Jahren abgeleistet hat, ein Ruhegeld zu, das je nach der Zahl der Dienstjahre zwischen 40 % und 60 % der ruhegeldfähigen Vergütung liegt. § 4 VO regelt die Berechnung der Dienstzeit und lautet wie folgt:

- "(1) Anrechnungsfähige Dienstzeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach Vollendung des 25. Lebensjahres in einem unbefristeten

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Welle verbracht hat. Ausgenommen bleiben Zeiten, für die der Arbeitnehmer weder Gehalt noch Krankenbezüge zu beanspruchen hatte, und Zeiten, für die eine Abfindung gewährt worden ist.

(2)

(3) Bis zu insgesamt höchstens vier Jahren können außerdem angerechnet werden Berufszeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Zeitpunkt seiner Einstellung bei der Deutschen Welle im wesentlichen gleichartig waren. Berufszeiten bei anderen deutschen Rundfunkanstalten können in einem über vier Jahre hinausgehenden Umfang angerechnet werden. Eine Anrechnung von Berufszeiten soll insbesondere erfolgen, wenn für den Arbeitnehmer infolge der Einstellung bei der Deutschen Welle eine Anwartschaft auf Altersversorgung bei seinem bisherigen Arbeitgeber ersatzlos verloren gegangen oder beeinträchtigt worden ist. Im übrigen gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend."

Unter der Überschrift "Härteausgleich" enthält § 19 VO folgende Generalklausel:

" Würde die Anwendung dieser Versorgungsordnung im Einzelfalle zu einer unbilligen Härte oder einer unverschuldeten, unzumutbaren und auf andere Weise nicht zu beseitigenden Notlage führen, so kann die Deutsche Welle auf Antrag des Berechtigten zu seinen Gunsten von einzelnen Bestimmungen abweichen.
Der Personalrat ist in solchen Fällen vorher zu hören."

- 5 -



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



- 5 -

Eine weitere Billigkeitsregelung findet sich in § 27 Abs. 2 des Manteltarifvertrages. Sie lautet:

"Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder aus der Versorgungsordnung der Deutschen Welle noch nicht erfüllt, so kann der Arbeitnehmer, wenn er noch voll leistungsfähig ist, für längstens ein Jahr [über das 65. Lebensjahr hinaus] weiterbeschäftigt werden, wenn innerhalb dieses Jahres ein Anspruch auf Versorgung aus der Rentenversicherung oder der Versorgungsordnung der Deutschen Welle erlangt werden kann."

Die Beklagte weigert sich, dem Kläger ein Ruhegeld zu zahlen, weil dieser bei einer Betriebszugehörigkeit von 8 1/2 Jahren die Wartezeit nicht erfüllt habe. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Januar 1972 hinaus, damit der Kläger die Wartefrist erreichen kann, hat sie abgelehnt. Auch den Antrag des Klägers auf Gewährung eines Härteausgleichs hat sie zurückgewiesen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihm bei der Einstellung versprochen, sie werde ihm frühere Berufszeiten auf die Wartezeit anrechnen. Er habe schon bei der Einstellung darauf hingewiesen, daß es ihm entscheidend auf eine Altersversorgung ankomme; die Beklagte habe dafür Verständnis gezeigt. Er habe deshalb die Auslassung in § 3 Abs. 2 des Anstellungsvertrages so verstehen müssen, daß lediglich noch der genaue Betrag der anzurechnenden Berufsjahre geklärt werden müsse. Darüber hinaus sei die Beklagte nach § 4 der Versorgungsordnung verpflichtet, die Zeit seiner Tätigkeit im Deutschen Nachrichtenbüro in Tokio, bei der United Press in Zürich sowie beim NWDR und beim NDR auf die Wartezeit anzurechnen. In diesen Fällen handele es sich um Tätigkeiten,

- 6 -



- 6 -

die seinem Aufgabenkreis bei der Beklagten entsprächen. Wenn aber der Standpunkt der Beklagten richtig wäre und die Wartezeit nicht als erfüllt gelten könne, so sei die Beklagte nach § 27 Abs. 2 MTV verpflichtet gewesen, ihn über die Altersgrenze hinaus weiter zu beschäftigen, um ihm den Erwerb einer Versorgungsanwartschaft zu ermöglichen. Zum mindesten aber habe sie einen Härteausgleich nach § 19 VO gewähren müssen, so daß er in jedem Falle die 40 %ige Mindestrente nach der Versorgungsordnung beanspruchen könne.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger mit Wirkung ab 1. Februar 1972 Ruhegeld in Höhe von 40 % seiner ruhegeldfähigen Vergütung nach Maßgabe der Versorgungsordnung der Beklagten in der Fassung vom 31. Januar 1969 mit der Maßgabe zu gewähren, daß die Feststellung zunächst bis zum 31. Dezember 1972 begehrt wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert: Der Kläger habe keinen Anspruch auf Ruhegeld, weil er die zehnjährige Wartezeit nach § 3 Abs. 1 VO nicht erfüllt habe. Die Anrechnung früherer Berufsjahre sei von ihr nie zugesagt worden. Durch die Auslassung in § 3 Abs. 2 des Anstellungsvertrages habe sie vielmehr zum Ausdruck gebracht, daß sie keine Anrechnung vornehmen wolle. Dazu sei sie nach der Versorgungsordnung auch nicht verpflichtet. Die vom Kläger angeführten Berufszeiten seien nicht als gleichartig mit der bei ihr ausgeübten Tätigkeit anzuerkennen. Das gelte vor allem für die Zeiten, in denen der Kläger nur als freier Mitarbeiter und nicht als Arbeitnehmer tätig gewesen sei. Im übrigen lasse ihr die Kann-Vorschrift des § 4 VO einen Ermessensspielraum. Ihr Ermessen habe sie generell in der Weise

- 7 -

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

• Über 100.000 Urteile



- 7 -

ausgeübt, daß sie nur solche Berufszeiten angerechnet habe, die unmittelbar vor der Einstellung bei der Deutschen Welle lagen und bei denen der Verlust einer Versorgungsanwartschaft gedroht habe. Diese Voraussetzungen seien im Falle des Klägers nicht erfüllt. Dessen Weiterbeschäftigung nach § 27 Abs. 2 MTV sei nicht in Betracht gekommen, weil die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr nicht ausgereicht hätte. Schließlich sei auch kein Härtefall im Sinne des § 19 VO anzuerkennen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Ob der Kläger Anspruch auf die Mindestrente hat, die in der Versorgungsordnung der Beklagten vorgesehen ist, insbesondere ob er die zehnjährige Wartezeit nach § 3 Abs. 1 VO erfüllt hat, läßt sich nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht beurteilen.

I. Das angefochtene Urteil ist allerdings insoweit nicht zu beanstanden, als es vertragliche Zusagen der Beklagten und das Vorliegen eines Vertrauenstatbestandes ablehnt. Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision gehen fehl.

1. Der Kläger meint, die Lücke in § 3 Abs. 2 des Anstellungsvertrages und das gesamte Verhalten der Beklagten, vor allem seines Vorgesetzten Dr. B, seien für ihn nach Treu und Glauben so zu verstehen gewesen, daß ihm frühere Berufszeiten angerechnet würden und lediglich über den Umfang der Anrechnung noch Einigkeit

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

- 8 -



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



- 8 -

erzielt werden müsse. Diese Ansicht hätte viel für sich, wenn beim Abschluß des Anstellungsvertrages am 19. Juli 1963 schon eine generelle Versorgungsregelung bestanden hätte, die der tariflichen Versorgungsordnung vom 31. Januar 1969 ähnlich gewesen wäre. Dann hätten nämlich beide Parteien von Anfang an erkennen können, daß die vom Kläger erhoffte Altersversorgung mit der Anrechnung früherer Berufszeiten stand und fiel. So war es jedoch nicht.

Im Jahre 1963 war die Beklagte noch im Aufbau. Es ließ sich zwar absehen, daß sie dem Vorbild anderer Rundfunkanstalten folgend in irgendeiner Weise für das Alter ihrer Mitarbeiter vorsorgen werde. Offen war jedoch, an welche Voraussetzungen im einzelnen die Pensionen geknüpft werden würden. Der Kläger konnte somit auch nicht wissen, ob es ihm gelingen werde, eine Versorgungsanwartschaft zu erwerben. Ebensowenig war erkennbar, welche Bedeutung den früheren Berufszeiten des Klägers dabei zukommen werde. Bei dieser Sachlage hatte das Gespräch, das der Kläger mit seinem Vorgesetzten Dr. B damals führte, keine rechtsgeschäftliche Bedeutung.

Eine individuelle Versorgungszusage ist dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht gegeben worden. Der Personalleiter der Beklagten, der die Einstellungsverhandlungen mit dem Kläger führte, hatte diesem zwar die Anrechnung von sechs Berufsjahren bei der Festsetzung des Tarifgehalts zugestanden. Er hat aber nach seiner Aussage keinen Zweifel darüber gelassen, daß diese Anrechnung nur die Eingruppierung des Klägers betraf. Eine Verwechselungsmöglichkeit kam auch nicht in Betracht, weil eine wartezeitabhängige Versorgungszusage nicht bestand.

2. Bei dieser Sachlage kann auch der Kläger in seinem schutzwürdigen Vertrauen auf die Gewährung einer Altersversorgung nicht enttäuscht worden sein. Die Beklagte konnte zwar nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erkennen, daß der Kläger Wert darauf legte, im



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



- 9 -

Alter gesichert zu sein. Sie hat aber bei der Einstellung des Klägers keine falschen Hoffnungen erweckt. Auch als später mit dem Inkrafttreten der tariflichen Versorgungsordnung die Rechtsgrundlage für eine Ruhegeldanwartschaft des Klägers geschaffen war, konnten keine Zweifel aufkommen. Für den Kläger war ohne weiteres ersichtlich, daß seine Altersversorgung entscheidend von der Anrechnung früherer Berufsjahre abhing, weil er die zehnjährige Wartezeit nicht mehr bis zum Eintritt in den Ruhestand bei der Beklagten ableisten konnte. Wenn er dennoch darauf hoffte, daß keine Schwierigkeiten entstehen würden, so kann er die Beklagte dafür nicht verantwortlich machen. II. Hingegen ist nicht ausgeschlossen, daß der Kläger einen tariflichen Anspruch auf die Anrechnung früherer Berufszeiten hat. Insoweit sind die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergänzungsbedürftig.

1. Nach § 4 Abs. 3 VO können Berufszeiten nach Vollendung des 25. Lebensjahres auf die Wartezeit angerechnet werden, wenn sie der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Zeitpunkt seiner Einstellung bei der Deutschen Welle im wesentlichen gleichartig waren. Eine ganz ähnliche Kann-Bestimmung hat den Senat schon einmal beschäftigt. In seinem Urteil vom 17. Mai 1968 (BAG 21, 22 [34, 35] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 4 a der Gründe]) hat er dazu folgende Grundsätze entwickelt: Zunächst ist zu prüfen, ob der Tatbestand der Kann-Bestimmung erfüllt ist. Insoweit besteht für den Arbeitgeber kein Entscheidungsspielraum. Liegen die Voraussetzungen vor, so hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) darüber zu bestimmen, ob und in welchem Umfang er von der Anrechnungsmöglichkeit Gebrauch macht. Dabei muß er sich eine gerichtliche Billigkeitskontrolle gefallen lassen.

- 10 -



- 10 -

Im vorliegenden Fall hat es das Landesarbeitsgericht offengelassen, ob § 4 Abs. 3 VO überhaupt eingreift. Es hat stillschweigend unterstellt, daß der Kläger über gleichartige und damit anrechenbare Berufszeiten verfügt. Dennoch sei es nicht zu beanstanden, daß die Beklagte die Anrechnung verweigert habe. Da es sich bei § 4 Abs. 3 nur um eine Kann-Bestimmung handle, sei es allein Sache der Beklagten, die Grundsätze festzulegen, nach denen sie bei der Anrechnung verfahren will. Sie müsse sich dabei nur an den Gleichbehandlungsgrundsatz halten. Das sei im vorliegenden Fall geschehen. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß die Beklagte eine Anrechnung früherer Berufszeiten grundsätzlich nur unter drei Voraussetzungen zubillige: Die Einstellung bei der Beklagten müsse zu einem Versorgungsverlust oder zu einer Versorgungsbeeinträchtigung führen; die anrechenbare Zeit müsse in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung bei der Beklagten stehen; und es müsse schließlich in dieser Zeit ein echtes Arbeitsverhältnis bestanden haben. Da diese Voraussetzungen im Falle des Klägers nicht erfüllt seien, habe die Beklagte die Anrechnung früherer Berufszeiten ablehnen dürfen.

2. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts hält einer Nachprüfung nicht stand. Die festgestellten Anrechnungsgrundsätze der Beklagten können nicht als Konkretisierung des Billigkeitsgedankens gelten und widersprechen vor allem dem Tarifvertrag. In Wahrheit wird die Anrechnungsmöglichkeit für den größten Teil der nach § 4 Abs. 3 VO in Betracht kommenden Fälle generell ausgeschlossen, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob dies der Billigkeit entspricht oder nicht. Das ist mit § 4 Abs. 3 TVG unvereinbar.

a) Besonders deutlich wird das bei der Forderung, es müsse durch die Einstellung bei der Beklagten eine Versorgungsanwartschaft bei dem vorherigen Arbeitgeber ersatz-

- 11 -



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



- 11 -

los verlorengegangen oder beeinträchtigt worden sein. Dieser Fall wird in § 4 Abs. 3 Satz 3 VO ausdrücklich erwähnt, und zwar als besonders schwerwiegender Ausnahmestatbestand, in dem eine Anrechnung von Berufszeiten "insbesondere erfolgen soll." Hätten die Tarifvertragsparteien die Anrechnungsmöglichkeit auf diesen Sonderfall beschränken wollen, so hätten sie auf die Generalklausel in § 4 Abs. 3 Satz 1 VO verzichten können. Es kam ihnen aber ersichtlich darauf an, eine Anrechnung auch für solche Arbeitnehmer zu ermöglichen, die beim Abschluß des Arbeitsvertrages mit der Beklagten noch keine Versorgungsanwartschaft hatten.

Ebenso lag es den Tarifvertragsparteien fern, die Anrechnung nur für solche Berufszeiten zu ermöglichen, die in einem Arbeitsverhältnis und zwar unmittelbar vor dem Eintritt bei der Beklagten verbracht wurden. § 4 Abs. 3 Satz 1 VO spricht denkbar weit von "Berufszeiten", die angerechnet werden können. Es soll deshalb nicht darauf ankommen, in welcher rechtlichen Stellung diese Zeiten verbracht wurden. Das zeigt auch ein Vergleich mit § 16 Abs. 1 MTV, der die Anrechnung früherer Berufszeiten in anderem Zusammenhang regelt. Dort ist von "Berufsjahren in einem Arbeitsvertrags- oder Dienstverhältnis" die Rede.

b) Da somit die Grundsätze der Beklagten nicht als Billigkeitsentscheidung im Sinne des § 4 Abs. 3 VO gelten können, fehlt eine solche Entscheidung auch im vorliegenden Fall. Wenn der Kläger über Berufszeiten verfügt, die der Tätigkeit bei der Beklagten im wesentlichen gleichartig sind, so darf die Anrechnung auf die Wartezeit nicht ohne Rücksicht auf die Besonderheiten seines Falles ausgeschlossen werden. Die fehlende Billigkeitsentscheidung muß durch die Gerichte nachgeholt werden (BAG 21, 22 [35] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 4 a der Gründe]). Der Senat ist

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze

[\(mobile App\)](#)

• Über 100.000 Urteile



-12 -

dazu jedoch nicht in der Lage, weil das Landesarbeitsgericht nicht geklärt hat, ob die Voraussetzungen der tariflichen Anrechnungsbestimmung erfüllt sind. Das angefochtene Urteil muß deshalb aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

3. a) Bei der Fortsetzung der Berufungsverhandlung wird das Landesarbeitsgericht zunächst feststellen müssen, ob der Kläger über Berufszeiten verfügt, die nach § 4 Abs. 3 VO zur Anrechnung geeignet sind. Das hängt davon ab, ob der Kläger im Laufe seines Berufslebens Tätigkeiten ausgeübt hat, die denjenigen als Redakteur der Beklagten im wesentlichen gleichartig waren.

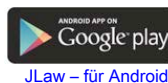
Gleichartigkeit im Sinne des § 4 Abs. 3 VO wird man bei solchen Tätigkeiten annehmen müssen, die die gleichen Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern. Nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien soll kein allzu engherziger Maßstab angelegt werden. So kann es z. B. auf die besonderen Aufgaben eines Rundfunk-Redakteurs nicht ankommen. Berufszeiten bei anderen deutschen Rundfunkanstalten werden nämlich nach § 4 Abs. 3 Satz 2 VO ausdrücklich als Ausnahmefall genannt, in dem eine Anrechnung sogar über vier Jahre hinaus möglich sein soll. Die Tarifvertragsparteien gehen daher davon aus, daß die im wesentlichen gleichartigen Tätigkeiten normalerweise nicht bei Deutschen Rundfunkanstalten verbracht sein werden.

Für die Gleichartigkeit einer Tätigkeit ist es ferner unbeachtlich, welche rechtliche Stellung der Arbeitnehmer früher hatte. Freie Mitarbeiter und Arbeitnehmer können durchaus gleichartige Tätigkeiten ausüben. Das gilt besonders für die Praxis der Deutschen Rundfunkanstalten. Das Landesarbeitsgericht darf deshalb nicht die Tätigkeit des Klägers beim NDR und beim NWDR von vornherein ausschließen.

- 13 -



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



- 13 -

Mit der Art der Tätigkeit hat es ferner nichts zu tun, ob diese haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wurde. Dieser Umstand könnte allenfalls bei der anschließenden Billigkeitsentscheidung in der Weise berücksichtigt werden, daß nebenberufliche Tätigkeiten nicht voll, sondern nur anteilig angerechnet werden.

Das Landesarbeitsgericht wird daher dem Kläger zunächst aufgeben müssen, seinen beruflichen Werdegang und die dabei ausgeübten Tätigkeiten eingehend zu beschreiben. Die sehr allgemein gehaltene Aufstellung, die der Kläger bisher vorgelegt hat, reicht nicht aus. Sie läßt zwar erkennen, daß der Kläger längere Jahre haupt- und nebenberuflich als Redakteur gearbeitet hat, jedoch ist ihr nicht zu entnehmen, welche Aufgabenbereiche ihm übertragen worden waren und welche Kenntnisse und Fähigkeiten er dabei benötigte. Die Beweislast für die Anrechnungsfähigkeit trifft gemäß § 5 Satz 2 VO den Kläger.

b) Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß der Kläger über Berufszeiten verfügt, die nach § 4 Abs. 3 VO zur Anrechnung geeignet sind, so müßte es die Billigkeitsentscheidung treffen, die die Beklagte bisher versäumt hat. Dabei dürfen - soweit sich das bisher beurteilen läßt - folgende Umstände des vorliegenden Falles nicht unberücksichtigt bleiben: Der Kläger kann die Wartezeit und damit die Voraussetzungen der Mindestrente nur dann erfüllen, wenn ihm die Beklagte wenigstens 1 1/2 Jahre anrechnet. In diese Zwangslage ist er nicht etwa durch eine eigene Kündigung, sondern durch die in § 27 Ziff. 1 MTV vorgesehene Altersgrenze gekommen. Er hat auch schon bei seiner Einstellung zu erkennen gegeben, daß es ihm entscheidend auf den Erwerb einer betrieblichen Altersversorgung ankam. Sein Vorgesetzter bestärkte ihn damals in seiner Hoffnung, daß seine Altersversorgung nicht allein an der Wartezeit scheitern werde.

- 14 -



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



- 14 -

Bei dieser Sachlage sind kaum Gründe denkbar, die es als billig erscheinen lassen könnten, die Anrechnung gleichartiger Berufszeiten völlig abzulehnen. Allenfalls könnte es gerechtfertigt sein, nebenberufliche Tätigkeiten nur teilweise anzurechnen, nämlich entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtarbeitszeit. Insoweit soll aber der tatrichterlichen Beurteilung nicht vorgegriffen werden.

c) Entscheidungsreif wäre der Rechtsstreit nicht einmal dann, wenn das Landesarbeitsgericht nach den vorstehend entwickelten Grundsätzen zu dem Ergebnis käme, daß anrechenbare Vordienstzeiten gar nicht oder nicht in ausreichendem Umfange vorliegen. Dann könnte der Kläger nämlich noch mit Hilfe der Härteklausel des § 19 VO zum Ziel kommen.

Nach § 19 VO sollen die Vorschriften der Versorgungsordnung nicht strikt angewendet werden, wenn sie im Einzelfall entweder zu einer unbilligen Härte oder zu einer unverschuldeten, unzumutbaren und auf andere Weise nicht zu beseitigenden Notlage führen. In solchen Fällen wird der Beklagten wiederum eine Billigkeitsentscheidung aufgegeben. Sie kann auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers von einzelnen Bestimmungen der Versorgungsordnung abweichen. Auch diese Entscheidung steht nicht etwa in ihrem freien Belieben, sondern muß billigen Ermessen entsprechen (§ 315 BGB).

Die Beklagte hat es im vorliegenden Fall mit Schreiben vom 25. Juli 1973 abgelehnt, die Härteklausel anzuwenden. Nach ihrer Ansicht liegt weder ein Fall unbilliger Härte noch eine Notlage vor. Ein Härtefall scheide deshalb aus, weil der Kläger die Altersgrenze erreicht habe, lange bevor er die zehnjährige Wartezeit erfüllen konnte. Das Landesarbeitsgericht hat diese Begründung gebilligt. Es hält die Erfüllung der Wartezeit sogar

- 15 -



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



für eine "unabdingbare Voraussetzung für die Gewährung einer Versorgung". Jedenfalls sei es nicht unbillig, die Gewährung eines Ruhegeldes generell zu verweigern, wenn die Wartezeit nicht erfüllt ist.

Der Senat kann den Begründungen der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts nicht folgen. § 19 VO soll gerade ausschließen, daß bestimmte Vorschriften der Versorgungsordnung als "unabdingbar" angesehen werden. Das gilt auch für die Regelung der Wartezeit. Es ist auch unrichtig, daß der Kläger ausgeschieden wäre, lange bevor er die Wartezeit erfüllen konnte. Offenbar übersieht die Beklagte in diesem Zusammenhang, daß die Altersgrenze nach § 27 Abs. 2 MTV um ein Jahr überschritten werden darf, wenn auf diese Weise die Wartezeit für Ansprüche nach der Versorgungsordnung erfüllt werden kann. Diese Möglichkeit wollte der Kläger auch nutzen. Die Beklagte ist darauf nur deshalb nicht eingegangen, weil auch eine einjährige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses noch nicht zur Erfüllung der Wartezeit geführt hätte. Es hätte dann nur noch ein halbes Jahr, also 1/20 der vorgesehenen Wartezeit gefehlt, und hierin könnte durchaus eine unbillige Härte gesehen werden, wenn man die gesamten Begleitumstände berücksichtigt.

Schließlich könnte die weitere Verhandlung ergeben, daß der Kläger über anrechenbare Berufszeiten verfügt, die aber nicht ausreichen, um die Lücke der Wartezeit ganz zu schließen. In einem solchen Falle hätte die Beklagte die Erfüllung der Wartezeit entgegen § 27 Abs. 2 MTV vereitelt und wäre besonders sorgfältig zu prüfen, ob nicht ein Härteausgleich nach § 19 VO stattzufinden hat.

gez. Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Dr. Wagner Waydelin