

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 22. September 2020
- 3 AZR 433/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:220920.U.3AZR433.19.0

I. Arbeitsgericht Emden

Urteil vom 14. November 2018
- 1 Ca 361/18 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 5. September 2019
- 4 Sa 5/19 B -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - „Zusage einer Zusage“

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer weiteren Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 433/19
4 Sa 5/19 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. September 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 22. September 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Wischnath und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. September 2019 - 4 Sa 5/19 B - aufgehoben, soweit es die Berufung gegen die Verurteilung nach dem Klageantrag zu 1. zurückgewiesen hat.

Auf die Berufung der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 14. November 2018 - 1 Ca 361/18 - teilweise abgeändert.

Die Klage wird hinsichtlich des Klageantrags zu 1. als unzulässig abgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger Ansprüche aus einer Versorgungsordnung erworben hat. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Februar 2013 bei der Beklagten beschäftigt, zunächst aufgrund eines bis zum 31. Januar 2015 - sachgrundlos - befristeten Arbeitsvertrags vom 14. Dezember 2012. Bei Abschluss dieses Arbeitsvertrags hatte der Kläger das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet. 2

Die Beklagte ist ein norwegisches Staatsunternehmen, das Erdgasleitungen betreibt. Sie gewährt ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 2009 (im Folgenden VO 2009). Dort heißt es auszugsweise: 3

„Um ihren Mitarbeitern(innen) zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten, sowie im Todesfall für die Hinterbliebenen zu sorgen, hat die Firma

G AS Zweigniederlassung Deutschland
(nachstehend kurz ‚GD‘ genannt)
die folgende Versorgungsordnung
(nachstehend kurz ‚VO‘ genannt)

geschaffen.

01. Teilnehmerkreis

Versorgungsberechtigt sind alle Mitarbeiter(innen) der GD, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme zur GD stehen, sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Nicht teilnahmeberechtigt sind Mitarbeiter(innen), die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur GD stehen sowie Mitarbeiter, die von der Firmengruppe versetzt werden, es sei denn, im Arbeitsvertrag oder in der Vereinbarung über die Abstellung zur GD wäre eine gegenseitige Abrede getroffen.

02. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen sind

- die Vollendung des 25. Lebensjahres des/der Mitarbeiters(in)
- ein ununterbrochenes Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mindestens 5 Jahren
- die schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage.

Der Leistungsanspruch setzt mit dem Monatsersten ein, in dem alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

03. Anrechenbare Dienstzeit

Als anrechenbare Dienstzeit gelten alle Dienstjahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres, in dem das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat.

Für Mitarbeiter(innen), die unter den Geltungsbereich dieser VO fallen, weil das Unternehmen, bei dem sie beschäftigt sind, von der GD übernommen wurde, beginnt die anrechenbare Dienstzeit mit dem Zeitpunkt der Übernahme.

Die anrechenbare Dienstzeit endet spätestens am normalen Pensionierungstag. ... Die anrechenbare Dienstzeit ist begrenzt auf 30 Jahre.“

Die Regelung in § 17 „Ausschlussfristen“ des Manteltarifvertrags zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hauptvorstand Hannover vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. März 2009 (im Folgenden MTV) mit dem Geltungsbe-
reich ua. für das Bundesland Niedersachsen (§ 1 Nr. 1 MTV), der kraft arbeits-
vertraglicher Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, bestimmt
ua.:

„2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muss er spätestens einen Monat nach Fälligkeit geltend gemacht werden.“

Aufgrund schriftlicher Vereinbarung der Parteien vom 27. Oktober 2014 wurde der Arbeitsvertrag des Klägers zunächst bis zum 31. Dezember 2016 verlängert. Seit dem 1. Januar 2017 besteht zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 30. November/19. Dezember 2016. Der Kläger wurde jeweils ohne Unterbrechung weiter beschäftigt.

Vor Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags erfolgte eine Präsentation der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Kläger und einem Kollegen. Auf der letzten Seite der Präsentation heißt es unter der Überschrift „Betriebsrente (G)“:

„Kein Anspruch gem. Versorgungsordnung, da Voraussetzung eines unbefristeten Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 55ten Lebensjahres nicht erfüllt ist.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die VO 2009 sei so zu verstehen, dass er zum Kreis der Teilnehmereberechtigten zähle, weil er bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im Februar 2013 nicht das 55. Lebensjahr vollendet hatte.

Jedenfalls aber sei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, wenn Mitarbeiter, die mit dem 55. Lebensjahr in einem befristeten Arbeitsverhältnis stünden, unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit von der Altersversorgung ausgeschlossen würden. Das Kriterium der Betriebstreue könne nicht tragend sein.

Er habe nicht auf Ansprüche aus der Versorgungsordnung verzichtet. 8
Diese seien auch nicht aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 9

1. die beklagte Partei zu verurteilen, das Angebot der klagenden Partei auf Abschluss einer Versorgungszusage nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung anzunehmen;
2. festzustellen, dass die beklagte Partei verpflichtet ist, der klagenden Partei im Versorgungsfall Versorgungsleistungen nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung zu verschaffen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger gehöre nicht zu dem teilnahmeberechtigten Personenkreis gemäß Nr. 01 der VO 2009, weil ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erst nach Erreichen der Höchstaltersgrenze begründet worden sei. Die in der VO 2009 enthaltene Altersgrenze von 55 Jahren sei wirksam. Auch die unterschiedliche Behandlung befristet und unbefristet Beschäftigter sei sachlich gerechtfertigt, da der Arbeitgeber bei einer vorübergehenden Beschäftigung nicht daran interessiert sei, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Das sei erst bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses der Fall. Erst dann habe der Arbeitgeber ein Interesse daran, die Betriebstreue durch eine Versorgungszusage zu fördern und zu belohnen. Ein Verstoß gegen § 4 Abs. 2 TzBfG liege daher nicht vor. Dem Missbrauch von Befristungen könne durch eine Missbrauchskontrolle begegnet werden. 10

Bei den Vertragsverhandlungen habe sie mit dem Kläger offen und ehrlich kommuniziert, dass die Versorgungsordnung auf ihn keine Anwendung fände. Indem der Kläger das Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags den- 11

noch - ohne schriftliche einzelvertragliche Vereinbarung der VO 2009 - angenommen habe, habe er auf eine Aufnahme in die Versorgungsordnung verzichtet. Darüber hinaus seien mögliche Ansprüche auf Aufnahme gemäß § 16 MTV verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit für die Revision von Bedeutung - stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Klageabweisungsantrag. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist überwiegend nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten, soweit es um die Feststellung der Versorgungsberechtigung des Klägers geht, im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist aber nur teilweise zulässig. 13

I. Der Antrag zu 1. ist unzulässig, der Feststellungsantrag zu 2. hingegen zulässig. 14

1. Der Feststellungsantrag zu 2. ist zulässig. 15

a) Der Klageantrag ist auf die Feststellung eines zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken, sondern kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 219/18 - Rn. 12 mwN*). 16

b) So verhält es sich hier. Der Kläger begehrt mit seinem Antrag zu 2. - bei 17
zutreffendem Antragsverständnis (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. BAG*
27. Juni 2017 - 9 AZR 120/16 - Rn. 11) - die Feststellung der grundsätzlichen
Verpflichtung der Beklagten, ihm im Versorgungsfall Versorgungsleistungen
nach der VO 2009 - für die maßgebliche Bezugsdauer - zu gewähren. Damit be-
gehrt er die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich der Versorgungs-
verpflichtung der Beklagten (*vgl. etwa BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR 219/18 -*
Rn. 13 mwN). Bereits mit dem Entstehen einer Versorgungsanwartschaft wird ein
betriebsrentenrechtliches Rechtsverhältnis begründet (*st. Rspr., vgl. ua. BAG*
26. August 1997 - 3 AZR 235/96 - zu A I der Gründe mwN, BAGE 86, 216;
7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu A III 1 der Gründe, BAGE 79, 236).

In diesem Sinne ist auch der Tenor zu 2. der arbeitsgerichtlichen Ent- 18
scheidung zu verstehen.

c) Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung der 19
Leistungspflicht der Beklagten, da diese eine Verpflichtung zur Erbringung von
Versorgungsleistungen nach der VO 2009 an den Kläger in Abrede stellt. Es ist
unerheblich, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Der Kläger hat
ein rechtliches Interesse daran, Meinungsverschiedenheiten über den Bestand
und die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versor-
gungsfalls klären zu lassen (*vgl. etwa BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR*
362/11 - Rn. 25 f.; 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 18). So kann er früh-
zeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen (*vgl. BAG 19. Dezember*
2000 - 3 AZR 186/00 - zu A der Gründe; 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu A II
der Gründe, BAGE 89, 262).

d) Der Feststellungsantrag ist auch bestimmt genug iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 20
ZPO. Da Feststellungsanträge nicht vollstreckbar sind, reicht es aus, wenn bei
einer dem Antrag entsprechenden Verurteilung klar ist, was zwischen den Par-
teien gelten soll, mag es auf dieser Grundlage auch weiterer Präzisierungen hin-
sichtlich konkreter Ansprüche bedürfen (*vgl. etwa BAG 19. Februar 2019 - 3 AZR*
219/18 - Rn. 14 mwN). Mit der begehrten Feststellung würde klar, dass die
VO 2009 Anwendung finden soll und dem Kläger daraus Ansprüche zustehen.

2. Der Antrag zu 1. ist unzulässig. Ihm fehlt das Rechtsschutzbedürfnis. 21
- a) Auch für eine Leistungsklage - wie vorliegend - muss der Kläger ein Rechtsschutzbedürfnis aufweisen. Dieses wird zwar in der Regel gegeben sein. Besondere Umstände können aber das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung des Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen (vgl. BAG 9. Mai 2006 - 9 AZR 182/05 - Rn. 10; BGH 4. März 1993 - I ZR 65/91 - zu II 1 der Gründe). Das ist dann der Fall, wenn andere Rechtsschutzmittel billiger, sicherer, schneller oder wirkungsvoller die angestrebten Rechtsschutzziele des Klägers herbeiführen (vgl. BAG 25. September 2013 - 4 AZR 173/12 - Rn. 64, BAGE 146, 133; BGH 28. März 1996 - IX ZR 77/95 - zu I 4 a der Gründe) oder wenn ein Leistungsantrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also der Kläger unter keinen Umständen mit seinem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann (vgl. BAG 23. September 2014 - 9 AZR 1100/12 - Rn. 8; BGH 9. Juli 2009 - IX ZR 29/09 - Rn. 7). Gleiches gilt, wenn er etwas verlangt, was ihm aus anderen Gründen bereits zusteht.
- b) Nach diesen Grundsätzen fehlt es vorliegend ausnahmsweise am Rechtsschutzbedürfnis für den Antrag zu 1. Der Antrag ist vorliegend objektiv sinnlos, da der Kläger hierdurch keinen weiteren schutzwürdigen Vorteil erlangen kann, da er etwas verlangt, das ihm - so er unter die Versorgungsordnung fällt - bereits zusteht. 23
- aa) Dem Kläger ist, soweit er die sonstigen Voraussetzungen der VO 2009 erfüllt, bereits eine Versorgungszusage von der Beklagten erteilt worden. Einer weiteren - schriftlichen - Versorgungsvereinbarung, die er mit dem Antrag zu 1. verfolgt, bedarf es nicht, um im Versorgungsfall Ansprüche daraus geltend zu machen. Die in Nr. 02 Spiegelstrich 3 VO 2009 benannte „schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage“ ist nicht konstitutiv für den Versorgungsanspruch des Klägers. Vielmehr hat eine solche - zusätzliche - schriftliche Vereinbarung nur bestätigende, dh. deklaratorische Wirkung. 24
- (1) Die „Zusage einer Versorgungszusage“ ist bereits als Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG anzusehen, wenn und soweit das Erstarben einer 25

Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalls abhängt, dem Arbeitgeber also kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage bleibt (*für den Fall sog. „Zusage einer Versorgungszusage“ iVm. einer Vorschaltzeit vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 400/10 - Rn. 34 und 36 mwN*).

(2) Das ist vorliegend der Fall. Die Versorgungszusage war in Form einer Gesamtzusage bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags erteilt und stellte vom Willen der Beklagten als Arbeitgeberin unabhängige Voraussetzungen für ihre Anwendung auf. 26

(a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer - auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden - erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 50 mwN*). 27

(b) Gemessen daran hat sich die Beklagte gegenüber den Arbeitnehmern im Wege einer Gesamtzusage verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung gemäß den Bestimmungen der VO 2009 zu gewähren. Dies folgt aus der Präambel der VO 2009, wonach die Beklagte diese Regelungen geschaffen hat, um hiermit ihren „Mitarbeitern(innen)“ zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Aus- 28

scheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten und im Todesfall für die Hinterbliebenen zu sorgen. Wie sich aus dieser Formulierung ergibt, ist die VO 2009 auch allgemein im Betrieb bekannt gemacht.

(c) Dass der Beklagten kein Entscheidungsspielraum über Inhalt und Umfang der Versorgung mehr zustehen sollte, ergibt sich schon daraus, dass unter Nr. 01 ohne weitere Voraussetzungen ein „Teilnehmerkreis“ geregelt ist und die VO 2009 ins Einzelne gehende Bestimmungen über die Versorgung enthält. Dieses Verständnis wird durch den Wortlaut von Nr. 02 Spiegelstrich 3 VO 2009 bestätigt. Dieser setzt das Bestehen der Versorgungszusage voraus, indem eine Vereinbarung über „die“ Versorgungszusage gefordert wird, was eine bereits bestehende Zusage impliziert. 29

bb) Hatte der Kläger bereits eine Versorgungszusage erhalten, verlangt er mit dem Antrag zu 1. etwas, was ihm - bei Vorliegen der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen - bereits zusteht. Er kann mit ihm keinen weiteren schutzwürdigen Vorteil erlangen. Es geht dem Kläger insgesamt um eine Versorgung nach den Bestimmungen der VO 2009 im Versorgungsfall. Dieses Rechtsschutzziel kann er mit dem ebenfalls gestellten Feststellungsantrag wirkungsvoll erreichen. Bei dessen Erfolg bedarf es auch keiner weiteren Dokumentation der Anwendung der Versorgungsordnung. 30

II. Die Klage ist, soweit zulässig, begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger im Versorgungsfall Versorgungsleistungen nach der VO 2009 zu den dortigen Bedingungen für die Zeit ab dem 1. Februar 2013 zu gewähren. Der Kläger ist nach der VO 2009 unmittelbar versorgungsberechtigt. Er zählt zum Teilnehmerkreis iSv. Nr. 01 VO 2009. Das ergibt die Auslegung. 31

1. Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern Versorgungsleistungen nach der VO 2009, bei der es sich - wie dargelegt - um eine Gesamtzusage handelt. 32

2. Bei einer Gesamtzusage handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, da vorformulierte Bestimmungen gegeben sind, die auf eine Vielzahl von Arbeitsverträgen Anwendung finden (§ 305 Abs. 1 BGB). Sie ist nach ihrem 33

objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden wird, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*BAG 25. September 2018 - 3 AZR 333/17 - Rn. 32 mwN*). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Weil die Auslegung der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, kann dieses die Auslegung, soweit sie durch das Berufungsgericht unterblieben ist, selbst vornehmen (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 51 mwN*).

3. Hiernach ergibt die Auslegung der VO 2009, dass der Kläger zum „Teilnehmerkreis“ iSv. Nr. 01 Abs. 1 VO 2009 zählt und somit unmittelbar versorgungsberechtigt ist. 34

a) Nach dem Wortlaut von Nr. 01 Abs. 1 VO 2009 sind alle Arbeitnehmer („Mitarbeiter(innen)“) der Beklagten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von sechs Monaten nach der Arbeitsaufnahme zur Beklagten stehen, versorgungsberechtigt, sofern sie „bei Beginn des Arbeitsverhältnisses“ noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben. Nicht teilnahmeberechtigt sind hingegen Arbeitnehmer, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehen (*Nr. 01 Abs. 2 VO 2009*). Nach diesem Wortlaut ist nicht eindeutig, ob die Höchstaltersgrenze bei Beginn der Betriebszugehörigkeit oder bei Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht überschritten sein darf. 35

b) Dass sich die Höchstaltersgrenze auf den Beginn der Betriebszugehörigkeit bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen bezieht, ergibt sich aber aus den gesamten Regelungen der VO 2009. Ausgeschlossen vom Teilnehmerkreis der VO 2009 sollten nur solche Arbeitnehmer sein, die - anders als der Kläger - die Höchstaltersgrenze bei Beginn der Betriebszugehörigkeit einschließlich vorgeschalteter befristeter arbeitsvertraglicher Beschäftigungszeiten nicht überschritten haben. 36

aa) Für ein solches Verständnis spricht zunächst die Systematik von Nr. 01 VO 2009. In Abs. 1, 1. Satzteil und Abs. 2, 1. Satzteil wird differenziert zwischen Arbeitnehmern in einem unbefristeten und in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Diese Differenzierung wird in Nr. 01 Abs. 1, 2. Satzteil VO 2009 nicht aufrechterhalten. Vielmehr grenzt sich der zweite Halbsatz von der Formulierung im ersten Halbsatz des „unbefristeten Arbeitsverhältnisses“ ab und verwendet die allgemeinere Formulierung „Beginn des Arbeitsverhältnisses“. Gefordert wird lediglich, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegen und die Wartezeit von sechs Monaten nach Arbeitsaufnahme - nicht bei Beginn „dieses“ - unbefristeten - Arbeitsverhältnisses - abgelaufen sein muss. Das bezieht vorgeschaltete befristete Arbeitsverhältnisse ein, denn insgesamt bilden befristete und sich unmittelbar anschließende unbefristete Arbeitsverhältnisse betriebsrentenrechtlich eine Einheit, jedenfalls soweit es um die Betriebszugehörigkeit für die Berechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht (*vgl. BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 649/03 - unter B I 2 a dd der Gründe, BAGE 114, 349*). 37

bb) Für diese Auslegung spricht ferner die Formulierung in Nr. 03 Abs. 1 VO 2009 und deren Zusammenspiel mit Nr. 01 VO 2009. 38

Nr. 03 Abs. 1 VO 2009 definiert die anrechenbare Dienstzeit. Hiernach sind alle Dienstjahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres anrechenbar, soweit das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat. Hiermit soll die Betriebszugehörigkeit belohnt werden, indem darauf abgestellt wird, wie lange - nach Vollendung des 25. Lebensjahres - Leistungen für den Arbeitgeber erbracht worden sind. Leistungen werden aber auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses erbracht. Dabei differenziert Nr. 03 Abs. 1 VO 2009 - ebenso wie Nr. 01 39

Abs. 1, 2. Satzteil VO 2009 im Gegensatz zu Nr. 01, 1. Satzteil VO 2009 - nicht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Ein verständiger, rechtsunkundiger Arbeitnehmer, der bei nahtloser Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ohne zeitliche Zäsur von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgeht, darf annehmen, dass in so einem Fall das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat und alle Dienstjahre der Betriebszugehörigkeit für die Betriebsrente zählen.

Werden aber gemäß Nr. 03 Abs. 1 VO 2009 alle Dienstjahre als anrechenbare Dienstzeit angesehen, „in dem das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat“ und sich unmittelbar aneinander anschließende Arbeitsverhältnisse als ein einheitliches - „ununterbrochenes“ - Arbeitsverhältnis gewertet, wird damit zugleich der Begriff des Arbeitsverhältnisses in Nr. 01 Abs. 1 VO 2009 konkretisiert. Denn es werden mehrere Arbeitsverträge als ein Arbeitsverhältnis behandelt, weil auch bei Unterbrechung der Tätigkeit für die Beklagte nach der Formulierung nur ein - wenngleich unterbrochenes - Arbeitsverhältnis vorliegt.

40

cc) In diese Richtung deutet zudem der Zweck der VO 2009.

41

Nach der Präambel der VO 2009 soll den Arbeitnehmern zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach dem Ausscheiden aus dem „Arbeitsprozess“ gewährt werden. Insoweit werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den Regelungen der VO 2009 gewährt. Dieser - auch typischerweise gegebene - Versorgungszweck gebietet es, Betriebszugehörigkeitszeiten einer Befristung ebenso anzuerkennen wie solche nach der Entfristung und sich nahtlos aneinander anschließende Arbeitsverhältnisse betriebsrentenrechtlich als ein einheitliches Arbeitsverhältnis zu werten. Schließlich haben Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch Entgeltcharakter (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 48*). Auch dieser Zweck spricht dafür, unmittelbar aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse als ein einheitliches und damit „ununterbrochenes“ Arbeitsverhältnis im Sinne der VO 2009 zu verstehen.

42

- dd) Dieses Auslegungsergebnis entspricht auch allgemeinen betriebsrentenrechtlichen Grundsätzen. Durch das nahtlose Fortführen eines Arbeitsverhältnisses ist ein hinreichend enger Zusammenhang zwischen befristetem und unbefristetem Arbeitsverhältnis hergestellt. Dadurch sind sie - jedenfalls für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung - als einheitliches Arbeitsverhältnis zu behandeln mit der Folge, dass dieses mit der ersten Befristung begann (*vgl. für den Fall einer nahtlosen Fortführung eines befristeten durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Fall eines Betriebsübergangs BAG 19. Mai 2005 - 3 AZR 649/03 - zu B I 2 a dd der Gründe, BAGE 114, 349; zur Berücksichtigung der gesamten Betriebszugehörigkeit bei vorgeschalteter Befristung iSv. § 2 BetrAVG auch Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. § 2 Rn. 67*). 43
4. Da der Kläger nach der Auslegung der streitgegenständlichen Versorgungsordnung bereits zum Teilnehmerkreis der VO 2009 zählt und anspruchsberechtigt ist, kam es auf Fragen der Gleichbehandlung und eines Verstoßes gegen § 4 Abs. 2 TzBfG nicht an. 44
5. Sonstige Gründe, die einem Versorgungsanspruch des Klägers entgegenstehen könnten, liegen nicht vor. 45
- a) Ein „Verzicht“ des Klägers auf Ansprüche aus der VO 2009 ist - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht gegeben. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen. 46
- aa) Einen einseitigen Verzicht - insbesondere bereits vor Entstehen eines Anspruchs - kennt das Bürgerliche Gesetzbuch nicht. In § 397 BGB ist der Erlassvertrag geregelt, der aber eine bereits entstandene Forderung voraussetzt (*vgl. Palandt/Grüneberg 78. Aufl. § 397 Rn. 3*). 47
- Das mag eine Vereinbarung über den Verzicht auf bestimmte Rechte und Ansprüche zwar nicht ausschließen. Es ist jedoch zu beachten, dass an die Auslegung einer Willenserklärung als Verzicht auf eine Rechtsposition, der zum Verlust einer - ggf. erst noch in Aussicht stehenden - Rechtsposition führt, strenge 48

Anforderungen zu stellen sind. In der Regel ist eine insoweit eindeutige Willenserklärung erforderlich, weil ein Rechtsverzicht niemals zu vermuten ist (*vgl. BGH 30. September 2005 - V ZR 197/04 - Rn. 18 mwN*).

Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass zukünftig entstehende Versorgungsansprüche häufig einen hohen Wert und eine große Bedeutung für den Arbeitnehmer haben. Kein Arbeitnehmer wird ohne besonderen Grund auf derartige Rechte, die dem Erhalt seines Lebensstandards im Alter dienen, verzichten wollen. Diese Bedeutung der Versorgungsansprüche für den Arbeitnehmer erfordert daher eine unmissverständliche Erklärung. Ein „Verzicht“ muss eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck gebracht werden (*vgl. BAG 20. April 2010 - 3 AZR 225/08 - Rn. 50 mwN, BAGE 134, 111*). 49

bb) Eine solche eindeutige und zweifelsfreie Willenserklärung liegt nicht vor. Die Beklagte hat im Rahmen der Präsentation lediglich ihre Rechtsansicht dargestellt und sodann den unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen. Indem der Kläger keine Einwände gegen die Rechtsmeinung der Beklagten erhoben und nicht auf eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage bestanden hat, hat er nicht auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verzichtet. 50

b) Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, dass kein Anspruchsverfall durch das Versäumen von tarifvertraglichen Ausschlussfristen gegeben ist. § 17 MTV ist vorliegend nicht einschlägig. 51

aa) Tarifliche Bestimmungen über Ausschlussfristen - wie die in § 17 MTV - sind nach ihrem Zweck eng auszulegen. Sie dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit und sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, nicht aber Ansprüche beschneiden, die - wie Betriebsrentenansprüche - erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Eintritt eines Versorgungsfalls entstehen und deren Verletzung sich somit erst auswirkt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt daher regelmäßig, dass sie auf Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung keine Anwendung findet (*vgl. BAG 20. September* 52

2016 - 3 AZR 302/15 - Rn. 30 mwN; 12. Juni 2007 - 3 AZR 186/06 - Rn. 28 mwN, BAGE 123, 82).

Dies gilt - mangels abweichender Anhaltspunkte - auch für die in § 17 MTV bestimmte Ausschlussklausel. 53

bb) Soweit die Beklagte einwendet, es gehe vorliegend um den Anspruch auf „Aufnahme“ in das Versorgungswerk, der bereits mit Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags entstanden und fällig geworden sei, gilt nichts anderes. Denn es bedurfte - wie ausgeführt - keiner besonderen Aufnahme in das Versorgungswerk. 54

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 55

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

Wischnath

S. Hopfner