



gez.: Lindner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn E. T., Alte D. Straße 8, B.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & G.,
V. Straße 13, D.,

g e g e n

die Firma G. Medien NRW GmbH, gesetzlich vertreten durch die
Geschäftsführer N. C. und N. X., G. Straße 34-38, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. & C.,
W. Straße 57, C.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 11.01.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Drißner und den ehrenamtlichen
Richter Süllwold

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 29.06.2016 – 4 Ca 663/16 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Betriebsrente zu zahlen.

Der am 18.10.1949 geborene Kläger war als stellvertretender Chefredakteur der X. post GmbH, welche zur X.-Gruppe gehörte und deren Rechtsnachfolgerin die Beklagte ist, auf der Grundlage des Anstellungsvertrags vom 30.11.1987 tätig. In diesem hieß es u.a.:

„§ 1 Anstellung

- 1) Herr E. T. wird in die Dienstes des Verlages eintreten, der ihm die Aufgabe des

Stellvertretenden Chefredakteurs

der Tageszeitung X. POST überträgt.

....

§ 6 Bezüge – PKW-Gestellung

- 1) Herr E. T. erhält ein monatliches Gehalt in Höhe von

DM 10.000,--

(in Worten: Deutsche Mark Zehntausend)

das nachträglich zahlbar ist; ...

- 2) Für die Dauer seiner Tätigkeit steht Herrn T. ein PKW des Verlages zur Verfügung; ...
- 3) Der Verlag gewährt Herrn E. T. Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV).
- a) Die Mitgliedschaft im Versorgungswerk der Presse e.V. und die Aufbringung der Beiträge hierfür und die Aufbringung der Zusatzbeiträge regeln sich nach dem jeweils gültigen Man-

teltarifvertrag zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e. V. und dem deutschen Journalistenverband e. V.

- b) Über die vom Verlag allein getragene AHV verhält sich die beiliegende Zusage, die Bestandteil dieses Anstellungsvertrages ist.

...

§ 11
Beginn und Dauer des Vertrages

- 1) Dieser Vertrag tritt mit seiner Unterzeichnung in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit. Er kann beiderseits mit einer Frist von zwölf Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die Kündigung dieses Vertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit schriftlicher Form.

- 2) Herr E. T. ist verpflichtet, nach besten Kräften darauf hinzuwirken, dass der S.-Verlag in P. ihn so rechtzeitig freistellt, dass der Dienst von ihm beim Verlag am 1. Juli 1988 angetreten werden kann. Der Verlag ist mit dem vorzeitigen und auch mit einem späteren Dienstantritt einverstanden, der jedoch spätestens am 1. Januar 1989 erfolgen muss. Steht Herr E. T. nicht spätestens am 1. Januar 1989 zum Dienstantritt in I. zur Verfügung, wird dieser Anstellungsvertrag gegenstandslos.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Anstellungsvertrag Bezug genommen. Beigefügt war eine ebenfalls auf den 30.11.1987 datierte Ruhegeldzusage. In dieser hieß s u.a.:

„Der Verlag gewährt Ihnen eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung; über sie verhalten sich die beiliegenden Richtlinien – Versorgungsordnung – der Zeitungsgruppe X.

Die Versorgungsleistungen belaufen sich nach 25 anrechnungsfähigen Dienstjahren auf folgende Beträge:

- | | | |
|----|-------------|-----------|
| 1) | Ruhegeld | DM 750,-- |
| 2) | Witwenrente | DM 450,-- |
| 3) | Waisenrente | DM 150,-- |

Angerechnet wird die Zeit ab Ihrem Eintritt bei der WP.

...“

Der Kläger unterzeichnete die Ruhegeldzusage am 02.12.1987 und übergab sie an diesem Tag wieder der Beklagten. In der Alters- und Hinterbliebenenversorgung – Versorgungsordnung – Stand 31.12.1979 (*im Folgenden AHV*) hieß es u.a.:

„I. GELTUNGSBEREICH

Präambel

Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung der zur X.-Gruppe gehörenden Firmen

X.

...

X....

- im folgenden kurz „Gruppe“ genannt -
wird für die Zeit ab 31.12.1979 hierdurch neu geregelt.
...

II. LEISTUNGEN – LEISTUNGSPLAN

§ 2 Leistungsarten

Als Leistungen werden gewährt:

- a) Altersgeld
- b) Invalidengeld

Der Anspruch auf eine dieser Leistungen schließt den Anspruch auf eine andere aus.

ALTERSGELD

§ 3 Voraussetzung

Altersgeld erhält, wer

eine anrechnungsfähige Dienstzeit (§ 5) von mindestens 60 vollen Monaten (Wartezeit) erreicht hat und entweder das 65. Lebensjahr vollendet hat

oder vorgezogenes Altersruhegeld in der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und sein Arbeitsverhältnis beendet hat.

§ 4 Höhe des Altersgeldes

1. Die Höhe des Altersgeldes richtet sich nach der Versorgungsgruppe (Ziff. 2) und der anrechnungsfähigen Dienstzeit (§ 5).
2. Die maßgebliche Versorgungsgruppe und das für die anrechnungsfähige Dienstzeit maßgebliche Eintrittsdatum werden dem Mitarbeiter schriftlich bestätigt.
3. ...
4. ...
5. Das Altersgeld, das ein Mitarbeiter erhält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze endet (vorgezogenes Altersgeld), errechnet sich gemäß Ziffer 1 bis 4. Die Leistung mindert sich um 0,4 % je vollem Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme während der gesamten Laufzeit.

§ 5 Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Mitarbeiter in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis zur Firma verbracht hat. Wurde das Beschäftigungsverhältnis zur Firma unterbrochen, so ist die Zeit der Unterbrechung nicht und die vor der Unterbrechung zurückgelegte Dienstzeit (Vordienstzeit) nur dann anrechnungsfähig, wenn dies dem Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt wurde. Nach vollendetem 65. Lebensjahr werden Dienstjahre nicht mehr angerechnet. ...
2. Stand der Mitarbeiter unmittelbar vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses in einer anderen Firma der Gruppe, so wird die bei dieser Firma als anrechnungsfähig anerkannte Dienstzeit ebenfalls berücksichtigt.

INVALIDENGELD

§ 6 Voraussetzungen

1. Invalidengeld erhält, wer die Wartezeit (§ 3) erfüllt hat und erwerbsunfähig (§§ 1247 RVO, 24 AVG, 47 RKG) oder berufsunfähig (§§ 1246 RVO, 23 AVG, 46 RKG) ist und deswegen das Arbeitsverhältnis beendet.

...

§ 7 Höhe des Invalidengeldes

1. Für die Höhe des Invalidengeldes im Fall der Erwerbsunfähigkeit gilt § 4 Ziff. 1 – 4 entsprechend.

...

§ 12 Berücksichtigung anderweitiger Versorgung

1. Ein ausgeschiedener und danach wieder eingetretener Anwärter, dem für seine Vordienstzeit bei der Firma oder einer anderen Firma der Gruppe die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufrechterhalten oder abgefunden wurde, erhält insgesamt keine höhere Versorgung als die Leistung unter Anrechnung der Vordienstzeit. Beim Überschreiten dieser Grenze wird die Firmenrente, auf die er nach seinem Wiedereintritt erneut eine Anwartschaft erworben hat, entsprechend gekürzt.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte AHV Bezug genommen. Der Kläger trat am 01.07.1988 bei der X. post GmbH ein und war dort bis zum 31.12.1997 stellvertretender Chefredakteur.

Mit Schreiben vom 24.11.2014 beantragte der Kläger bei der Konzernmutter der Beklagten, der G. Mediengruppe GmbH & Co. KG aA Ruhegeld. Diese lehnte den Antrag am 22.01.2015 ab. Der Kläger verklagte daraufhin zunächst die G. Mediengruppe GmbH & Co. KG aA vor dem Arbeitsgericht Essen (Az. 3 Ca 1210/15). Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Urteil vom 25.09.2015 ab. Die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung nahm der Kläger zurück, weil sich als zutreffend herausgestellt hatte, dass die G. Mediengruppe GmbH & Co. KG aA nicht passiv legitimiert war.

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Betriebsrente gemäß der AHV zu. Er habe mehr als fünf Jahre in einem Vollzeit-arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden, das 65. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis beendet. Es sei unerheblich, dass er bei Eintritt des Versorgungsfalls nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stand, sondern bereits zuvor am 31.12.1997 ausgeschieden war. Da die AHV eine abschließende Regelung enthalte, komme es auf die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit nicht an. Außerdem komme die gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit nur dann zur Anwendung, wenn die Versorgungsordnung jeglichen Betriebsrentenanspruch entfallen lasse, wenn bei Eintritt des Versorgungsfalls das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. Es handele sich gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG um eine Mindestnorm, die sich darauf beschränke vertragliche Verfallklauseln zu Gunsten der

Arbeitnehmer zu korrigieren. Sei die Versorgung ohne Verfallklausel zugesagt, spielten die gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit keine Rolle. Diese gesetzliche Regelungssystematik entspreche dem Schutzzweck der gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften. Es handele sich dabei um Schutzvorschriften zu Gunsten der Arbeitnehmer, die historisch die Rechtsprechung entwickelt und dann der Gesetzgeber übernommen habe, um „lang gedienten“ Arbeitnehmern die Betriebsrente trotz Verfallklausel zu erhalten. Dieses Schutzes bedürfe es nicht, wenn in der Versorgungsordnung überhaupt kein Verfall bei vorzeitigem Ausscheiden angeordnet sei. Der Gesetzgeber habe nicht in Versorgungsordnungen eingreifen wollen, wo dies nicht erforderlich gewesen sei.

Die AHV ordne an keiner Stelle an, dass Anwartschaften verfallen, wenn ein Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze für die zugesagte Versorgung ausscheide. Ein solcher Regelungsgehalt ergebe sich aus der AHV nicht. Die AHV regle nur positiv, dass nach 60 Monaten anrechnungsfähiger Dienstzeit (Wartezeit) der Betriebsrentenanspruch erstmals entsteht. Ein sich daran anschließender möglicher Verfall finde sich in der AHV nicht. Vielmehr liefere § 12 Nr. 1 AHV einen Hinweis darauf, dass bei vorzeitigem Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit die Anwartschaft ohne weitere Voraussetzung aufrechterhalten werde. Da § 30f BetrAVG ebenso wie § 1b BetrAVG erst zum 01.01.2001 in das BetrAVG eingeführt worden seien, habe die Regelung der AHV aus dem Jahre 1979 nur eine aus sich selbst abgeleitete Unverfallbarkeit meinen können.

Im Übrigen enthalte § 3 AHV eine günstigere Regelung, indem die erforderliche Dienstzeit auf nur 5 Jahre festgesetzt und ein zehnjähriger Vollzug des Arbeitsverhältnisses nicht vorausgesetzt werde.

Unabhängig davon seien die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit, wie sie in § 30f Abs. 1 Nr. 1 BetrAVG i.V.m. § 1b Abs. 1 BetrAVG geregelt sind, erfüllt. Die Versorgungszusage zu seinen Gunsten habe mindestens zehn Jahre bestanden und zwar vom 30.11.1987 bis zum 31.12.1997. Sie sei entweder bereits mit dem erkennbaren Bindungswillen der X. post GmbH am 30.11.1987, spätestens aber am 02.12.1987 zustande gekommen. Die gesetzlichen Vorschriften verwendeten ausdrücklich nicht den Begriff der Beschäftigung, sondern denjenigen des Bestandes der Versorgungszusage. Darauf, dass das Arbeitsverhältnis erst am 01.07.1998 in Vollzug gesetzt wurde, komme es nicht an. Und auch § 11 Abs. 1 des Anstellungsvertrags spreche dafür, dass die Versorgungszusage bereits am 30.11.1987 Wirkung erlangen sollte. Zwar sei bei Vertragsunterzeichnung der Tag der Arbeitsaufnahme noch offen gewesen. Gleichwohl hätten die Parteien sich bereits rechtlich binden wollen, und zwar betreffend Anstellungsvertrag einschließlich der Versorgungszusage. Er behaupte auch nicht, vor dem 01.07.1988 bereits Anwartschaften erworben zu haben, denn zuvor habe noch keine anrechenbare Dienstzeit i.S.v. § 3 AHV vorgelegen. Die Dauer des in

Vollzug gesetzten Arbeitsverhältnisses sei nur für die anrechnungsfähige Dienstzeit gemäß § 3 AHV und nicht für die Frage der Dauer der Zusage bzw. des „Bestandes der Versorgungszusage“ von Belang.

Der Kläger hat im Übrigen behauptet, er sei vom 15.02.1980 bis zum 30.06.1981 Redakteur der ebenfalls zur X.-Gruppe gehörenden O. Ruhr bzw. O. Rhein Zeitung gewesen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 01.11.2014 Altersgeld nach der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der X. zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, dass dem Kläger kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung zustehe und macht sich die materielle Begründung des Urteils des Arbeitsgerichts Essen vom 25.09.2015 zu eigen. Die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit seien nicht gegeben. Das Arbeitsverhältnis habe keine zehn Jahre bestanden. Rechtswirkung habe die erteilte Versorgungszusage erst mit der Betriebszugehörigkeit entfaltet, d.h. ab dem 01.07.1988. Eine günstigere Regelung im Sinne einer vertraglichen Unverfallbarkeit enthalte die AHV nicht. § 3 AHV enthalte lediglich eine Regelung zur Wartezeit. Mangels abweichender günstiger Regelung verbleibe es bei den gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihm am 25.07.2016 zugestellte Urteil hat der Kläger am 18.08.2016 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 17.10.2016 – am 12.10.2016 begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die vom Arbeitsgericht zu Grunde gelegte Ansicht, dass bei Fehlen einer für den Kläger dem Gesetz gegenüber günstigeren Unverfallbarkeitsregelung die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften zur Anwendung kämen, unzutreffend sei. Es sei zwar richtig, dass Wartezeit und Unverfallbarkeit voneinander zu unterscheiden seien. Betreffend die Frage der Unverfallbarkeit gelte aber, dass eine einmal – wie hier – erworbene Anwartschaft nur dann verfallende, wenn die Versorgungsordnung dies anordne. Eine solche Anordnung enthalte die AHV weder direkt noch indirekt, d.h. konkludent, wovon

auch die Beklagte ausgehe. Die AHV unterscheide nicht zwischen verfallbaren und unverfallbaren Anwartschaften, sondern regle nur die Voraussetzungen für den Erwerb des Betriebsrentenanspruchs. Die AHV bestimme weder, dass der Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen müsse, noch enthalte sie eine Regelung, unter welchen Voraussetzungen eine Anwartschaft unverfallbar werde oder ein sonstiges Fristenregime. Nur dann, wenn eine Regelung zum Verfall enthalten sei, bedürfe es der Prüfung, ob die Versorgungsordnung für den Arbeitnehmer ungünstiger sei als das Gesetz. Da es allgemeine Übung sei, dass eine Versorgungsordnung eine Verfallklausel enthalte, müsse der Arbeitnehmer bei deren Fehlen davon ausgehen, dass der Arbeitgeber einen Verfall nicht wolle. Dann könnten die gesetzlichen Regelungen auch nicht durch ergänzende Auslegung zur Anwendung gebracht werden. Für dieses Ergebnis sprächen die Entwicklung der Unverfallbarkeit in der Rechtsprechung und die Gesetzesbegründung zum BetrAVG. Es sei nämlich darum gegangen, vorhandene und allgemein übliche Verfallklauseln einzugrenzen. § 30f Abs. 1 BetrAVG regele nicht den Verfall von Versorgungsansprüchen, sondern hebe einzel- und kollektivvertragliche Regelungen ausdrücklicher oder konkludenter Art in Versorgungszusagen, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, auf. Ohne Verfallklausel bedürfe es keines Schutzes der Arbeitnehmer vor einem Verfall. Im Übrigen käme zu seinen Gunsten die Unklarheitenregel zur Anwendung. Unzutreffend sei das Arbeitsgericht auch davon ausgegangen, dass er vom Abschluss des Anstellungsvertrags bis zur Aufnahme der aktiven Tätigkeit keine Betriebstreue erbracht habe. Das Motiv des Arbeitgebers, das der Versorgungszusage zu Grunde liege, sei unbeachtlich. Weder der Anstellungsvertrag noch die AHV würden den Versorgungsanspruch mit der Betriebstreue in Zusammenhang bringen.

Der Kläger ist weiter der Ansicht, dass selbst wenn die gesetzliche Regelung des § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zur Anwendung komme, er deren Voraussetzungen erfüllt habe. Die Versorgungszusage sei ihm von der X. post GmbH am 30.11.1987 erteilt worden und habe so bis zum 31.12.1997 mehr als zehn Jahre bestanden. Die gesetzliche Vorschrift stelle ausdrücklich auf den Bestand der Versorgungszusage und nicht auf den Vollzug des Arbeitsverhältnisses mit Beginn der aktiven Tätigkeit ab. Maßgeblich sei der am 30.11.1987 beginnende rechtliche Bestand der Zusage. Jedenfalls in diesem Fall greife die vom Arbeitsgericht angenommene Ansicht, dass eine Versorgungszusage vor der Betriebszugehörigkeit keine Rechtswirkungen entfalte, nicht ein. Die X. post GmbH habe ihm die arbeitgeberfinanzierte Versorgung bereits mit Abschluss des Arbeitsverhältnisses angeboten und gewusst, dass er seine tatsächliche Tätigkeit erst im Jahre 1988 aufnehmen könne, wobei der Termin noch offen war. Eine Einschränkung des zeitlichen Beginns der Zusage finde sich an keiner Stelle des

Anstellungsvertrags. Hätte die Beklagte ihm diese erst mit Beginn seiner tatsächlichen Tätigkeit gewähren wollen, hätte sie ihm die Versorgungszusage später erteilt und nicht als Teil des Anstellungsvertrags. Es sei schließlich darum gegangen, ihn von einem Wettbewerber in die Dienste zu nehmen, wobei noch nicht absehbar gewesen sei, wann dies möglich sein werde. Wenn die Beklagte ihn unbedingt in ihre Dienste nehmen wollte, entsprach es auch ihrem Interesse, ihm eine anrechenbare Betriebszugehörigkeit bereits ab Vertragsschluss zu gewähren. Soweit in der Ruhegeldzusage ausgeführt ist, dass nur die Zeit ab dem Eintritt in die X. post GmbH angerechnet wird, bezöge sich dies alleine auf die zuvor genannten anrechnungsfähigen Dienstjahre.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 29.06.2016 – 4 Ca 663/16 – abzuändern und festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 01.11.2014 Altersgeld nach der betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung der X. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. § 30f Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 1b Abs. 1 BetrAVG sei anwendbar, denn diese Übergangsregelung sei gerade für Fälle geschaffen worden, in denen vertragliche Vereinbarungen über die Verfallbarkeit von Betriebsrentenansprüchen noch nicht üblich gewesen seien. Bei einem Auseinanderfallen von Beginn der Zusage und Beginn der Betriebszugehörigkeit beginne der für die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist maßgebliche Zeitpunkt erst mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit. Anhaltspunkte dafür, dass vorliegend etwas anderes vereinbart worden sei, seien nicht gegeben. Hintergrund des flexiblen Arbeitsbeginns sei lediglich gewesen, dass nicht absehbar gewesen sei, wann der Kläger sich aus seinem noch bestehenden Arbeitsverhältnis würde lösen können.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen sowie den Hinweisbeschluss des Gerichts vom 05.01.2017 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet, weil die Klage zulässig aber unbegründet ist.

A. Die Klage ist zulässig.

I. Der Klageantrag ist in zulässiger Weise auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Die Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 17.06.2014 – 3 AZR 412/13, juris Rn. 16). Die Feststellung der Verpflichtung, dem Grunde nach eine betriebliche Altersversorgung zu schulden, ist ein i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO feststellungsfähiges Teilrechtsverhältnis (BAG 17.06.2014 a.a.O. Rn. 16). Darauf ist der Feststellungsantrag des Klägers gerichtet. Er begehrt die Feststellung der Zahlungspflicht von Altersgeld nach der AHV ab dem 01.11.2014, d.h. letztlich darauf, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm dem Grunde nach Altersgeld nach der AHV zu zahlen. Der Feststellungsantrag ist dabei trotz fehlender zahlenmäßiger Bezifferung hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die Versorgungsordnung (AHV), die der Berechnung zu Grunde liegen soll, ist ebenso bezeichnet wie die Leistung – Altersgeld –, um deren Feststellung es geht.

II. Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die Beklagte bestreitet die vom Kläger angenommene Verpflichtung zur Zahlung von Altersgeld nach der AHV ab dem 01.11.2014. Dem Feststellungsantrag steht der Vorrang der Leistungsklage nicht entgegen. Die Möglichkeit, eine Klage auf künftige Leistung nach §§ 257 ff. ZPO zu erheben, beseitigt das Feststellungsinteresse nicht. Dem Kläger stand insoweit ein Wahlrecht zu (BAG 12.11.2013 – 3 AZR 274/12, juris Rn 22 allerdings für die bezifferte Feststellungsklage). Im Übrigen ermöglicht die Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte, so dass prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (vgl. dazu BAG 12.11.2003 – 3 AZR 256/12, juris Rn. 9). Auch wenn der Kläger in der Klageschrift ausführt, dass Schwierigkeiten bei der Bezifferung der Ansprüche bestünden, ist nicht konkret ersichtlich, dass bei zusprechender Entscheidung ein Streit der Parteien über die Höhe der Betriebsrente entstünde (vgl. zu dieser Anforderung BAG 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, juris Rn. 28; BAG 17.06.2014 a.a.O. Rn. 19). Bereits

das Arbeitsgericht hat die Klage für zulässig erachtet, weil es annahm, dass überwiegend davon auszugehen sei, dass die Streitigkeit durch den Feststellungsantrag umfassend erledigt werden wird. Dies ist im Berufungsrechtszug von keiner Partei in Abrede gestellt worden. Es ist zu erwarten, dass der Streit der Parteien durch das Feststellungsurteil abschließend geklärt wird, weshalb der Feststellungsantrag zulässig ist.

B. Die Klage ist unbegründet. Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung von Altersgeld gemäß der AHV ab dem 01.11.2014 zu. Der vorzeitig bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten ausgeschiedene Kläger hat keine unverfallbare Anwartschaft auf das begehrte Altersgeld nach der AHV erworben. Die dem Kläger zugesagte Versorgung ist weder gesetzlich noch vertraglich unverfallbar geworden.

I. Die dem Kläger gemäß der AHV zugesagte Versorgung ist nicht gesetzlich unverfallbar geworden.

1. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften finden gemäß § 26 BetrAVG Anwendung, weil das Arbeitsverhältnis am 31.12.1997, d.h. nach Inkraft-Treten des BetrAVG am 22.12.1974 (§ 32 Satz 1 BetrAVG) beendet worden ist. Da die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 01.01.2001 zugesagt worden sind, ist § 1b BetrAVG nach Maßgabe des § 30f Abs. 1 BetrAVG anzuwenden. Diese gesetzlichen Voraussetzungen liegen nicht vor. Die Versorgungszusage bestand weder zehn Jahre noch drei Jahre bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit.

2. Die Voraussetzungen einer zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit sind – dies steht zwischen den Parteien auch nicht in Streit – nicht gegeben, selbst wenn man auf den Zeitraum vom 30.11.1987 bis zum 31.12.1997 abstellen wollte.

3. Entgegen der Ansicht des Klägers sind die Voraussetzungen des § 30f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BetrAVG ebenfalls nicht erfüllt, weil die Versorgungszusage im Sinne dieser Vorschrift nicht zehn Jahre bestanden hat. Maßgeblich für die Berechnung der gesetzlichen Unverfallbarkeit ist die Zeit vom 01.07.1998 bis zum 31.12.1997. Dies sind keine zehn Jahre. Auf den 30.11.1987 als Zeitpunkt des Vertragsschlusses des Anstellungsvertrags bzw. des Datum der Versorgungszusage oder ggfs. den 02.12.1987 als Datum der Zeichnung der Versorgungszusage durch den Kläger ist für die Berechnung der nach dem Gesetz maßgeblichen Zusagedauer nicht abzustellen.

a) Richtig ist allerdings, dass die Zusage einer Versorgungszusage für einen bestimmten Zeitpunkt während des laufenden Arbeitsverhältnisses als Versorgungszusage i.S.v. § 1b Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG anzusehen ist, wenn und soweit das Erstarren einer Anwartschaft zum Vollrecht nur noch vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses und vom Eintritt des Versorgungsfalls abhängt, dem Arbeitgeber also nach Ablauf der vereinbarten Vorschaltzeit kein Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und den Umfang der zu erteilenden Zusage bleibt (grundlegend BAG 07.07.1977 – 3 AZR 572/76, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit Rn. 25 ff.; BAG 24.02.2004 – 3 AZR 5/03, AP Nr. 2 zu § 1b BetrAVG Rn. 22). Zu dem Begünstigtenkreis gehört deshalb auch derjenige Leistungsempfänger, der kraft einer sog. Vorschaltklausel ein vorvertraglich oder aufschiebend bedingtes Recht auf Aufnahme hat (BAG 21.08.1980 – 3 AZR 143/80, ZIP 1981, 422 Rn. 28 a.E.). Zutreffend ist insoweit, dass § 6 Abs. 3 b des Anstellungsvertrags vom 30.11.1987 i.V.m. der auf den 30.11.1987 datierten Versorgungszusage der Rechtscharakter einer Zusage i.S.v. § 1b Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nicht abgesprochen werden kann, auch wenn am 30.11.1987 – und auch am 02.12.1987 – der tatsächliche Beginn des Arbeitsverhältnisses noch offen war. Wie insbesondere § 11 Abs. 1 des Anstellungsvertrages zeigt, wurde dem Kläger bereits vor Beginn seiner tatsächlichen Beschäftigung eine rechtlich verbindliche und wirksame Zusage auf eine Versorgung nach der AHV erteilt. Der Anstellungsvertrag sollte bereits wirksam werden, während der tatsächliche und in der Zukunft liegende Beginn des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Austausches von Leistung und Gegenleistung noch offen war. Aufgrund der verbindlichen vertraglichen Zusage hatte die Rechtsvorgängerin der Beklagten, wie § 11 Abs. 2 des Anstellungsvertrages zeigt, keinen Entscheidungsspielraum mehr über den Inhalt und Umfang der erteilten Zusage. Diese hing nur noch davon ab, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis zu dem von ihm gewünschten Beginn aktualisierte, wobei zugleich der 01.01.1989 als letztmöglicher Termin vereinbart war.

b) Dies alleine sagt indes noch nichts darüber aus, ab welchem Zeitpunkt die für § 1b Abs. 1 BetrAVG i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG maßgebliche gesetzliche Zusagedauer zu berechnen ist. Eine neue Versorgungszusage wird erst mit dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses wirksam, selbst wenn sie vorher erteilt wurde und durch eine Anrechnungsvereinbarung die Unverfallbarkeit arbeitsvertraglich verbessert wurde. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses entstehen keine arbeitsvertraglichen Rechte, auch keine Anwartschaften. Da die betriebliche Altersversorgung eine Gegenleistung aus dem Arbeitsverhältnis ist, setzt sie die Existenz eines Arbeitsverhältnisses voraus (BAG 21.01.2003 – 3 AZR 121/02, AP Nr. 1 zu § 1b BetrAVG Rn. 36). Eine unmittelbare Versorgungs-

zusage entwickelt vor Beginn des Arbeitsverhältnisses keinerlei Wirkungen. Daraus ergibt sich, dass die für die gesetzliche Unverfallbarkeit maßgebliche Zusagedauer nicht vor der Betriebszugehörigkeit beginnt (BAG 21.01.2003 a.a.O. Rn. 37). Die erkennende Kammer sieht auch in Ansehung der Ausführungen des Klägers keinen Anlass von dieser Rechtsprechung abzuweichen. Richtig ist – worauf der Kläger in der mündlichen Verhandlung nochmals hingewiesen hat – dass § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zwischen der Dauer der Versorgungszusage und der Betriebszugehörigkeit unterscheidet. Eine abschließende Aussage darüber, wie lange eine Versorgungszusage im Sinne dieser Vorschrift „besteht“, ist damit nicht getroffen. Insbesondere kann der Verwendung der beiden Begriffe in § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nicht entnommen werden, dass die Versorgungszusage bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Betriebszugehörigkeit „bestehen“ kann. Aus der gesetzlichen Systematik des Betriebsrentengesetzes ergibt sich das Gegenteil. Selbst wenn bei einer Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusage ein früherer Versicherungsbeginn vereinbart wurde, also sogar das Versorgungsverhältnis in Vollzug gesetzt wurde, gilt nach § 1b Abs. 2 Satz 4, Abs. 3 Satz 2 BetrAVG frühestens der Beginn der Betriebszugehörigkeit als Erteilung der Versorgungszusage (vgl. BAG 21.01.2003 a.a.O. Rn. 37). Eine Versorgungszusage „besteht“ im Sinne von § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nur während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (BAG 19.04.2011 – 3 AZR 267/09, NZI 2011, 777 Rn. 28). Dies wird durch den Sinn und Zweck von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestätigt. Die betriebliche Altersversorgung ist eine Gegenleistung aus dem Arbeitsverhältnis und setzt deshalb dessen Existenz voraus (BAG 21.01.2003 a.a.O. Rn. 37). Davon geht das Bundesarbeitsgericht im Übrigen auch im Rahmen seiner Rechtsprechung zu den Vorschaltzeiten aus, wenn es ausführt, dass „nach dem Inhalt des vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrags und den bei der Beklagten bestehenden Übungen die Voraussetzungen einer Zusage i.S.d. § 1 Abs. 1 BetrAVG aF *bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses erfüllt*“ sind. Dem entspricht weiter, dass das Bundesarbeitsgericht zu den Vorschaltzeiten ausführt, dass kennzeichnend sei, dass der Arbeitnehmer nur noch eine weitere bestimmte Betriebstreue erbringen, jedoch keine weiteren Bedingungen mehr erfüllen müsse (BAG 20.04.1982 – 3 AZR 1118/79, DB 1982, 1879 Rn. 32). Für den Gesetzgeber stand betreffend den Unverfallbarkeitsschutz die Erwägung im Vordergrund, dass in Erwartung von zugesagten Versorgungsleistungen erbrachte Treueleistungen nach der Regelzeit von zehn Jahren die erwartete Altersversorgung unverfallbar machen, weil es unbillig wäre, einer solch beachtlichen Teilleistung des Arbeitnehmers die Teilgegenleistung zu verweigern (BAG 21.08.1980 – 3 AZR 143/80, DB 1981, 430 Rn. 29). Es wird mithin auf die erbrachte Treueleistung und die Gegenleistung abgestellt. Dies alles zeigt, dass es richtig ist, dass eine

unmittelbare Versorgungszusage – um die es sich hier betreffend die AHV handelt – vor Beginn des Arbeitsverhältnisses keinerlei Wirkungen entfaltet und die für die gesetzliche Unverfallbarkeit maßgebliche Zusagedauer nicht vor der Betriebszugehörigkeit beginnt.

Die Betriebszugehörigkeit des Klägers begann am 01.07.1988. Erst ab diesem Zeitpunkt existierte ein auf den Austausch von Leistung und Gegenleistung bzw. die Erbringung von Betriebstreue gerichtetes Arbeitsverhältnis. Richtig ist, dass der Anstellungsvertrag der Parteien vom 30.11.1987 gemäß § 11 Abs. 1 mit seiner Unterzeichnung in Kraft trat. Damit wurde aber nicht bereits ein ab diesem Tag auf den Austausch von Leistung und Gegenleistung oder Erbringung von Betriebstreue gerichtetes Arbeitsverhältnis begründet oder die Betriebszugehörigkeit begonnen. Dies belegt schon § 1 des Anstellungsvertrages der Parteien, der in die Zukunft gerichtet formuliert ist und ausweislich dessen der Kläger in die Dienste des Verlages eintreten *wird*. Wie § 11 Abs. 2 des Anstellungsvertrags zeigt, wurde mit der Unterzeichnung zunächst ein Vertrag geschlossen, an den die Beklagte gebunden sein sollte und der dem Kläger im Hinblick auf seine noch bestehende Tätigkeit bei dem S.-Verlag das Recht gab, den geschlossenen Arbeitsvertrag zu den von ihm gewünschten Beginn – spätestens zum 01.01.1989 – zu aktualisieren. Erst mit dieser Aktualisierung, die der Kläger allerdings im vereinbarten Zeitfenster einseitig bestimmen konnte, sollte der Austausch von Leistung und Gegenleistung, d.h. das Arbeitsverhältnis bzw. die Betriebszugehörigkeit beginnen. Erst ab diesem Zeitpunkt, d.h. hier ab dem 01.07.1988, begann nach der oben aufgezeigten Rechtsprechung die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist zu laufen, wobei es dann allerdings nicht darauf ankam – was hier nicht problematisch ist – , ob ab dem so bestimmten Zeitpunkt auch tatsächlich die Arbeitsleistung erbracht wurde oder nicht (z.B. bei Krankheit des Klägers).

II. Die dem Kläger zugesagte Versorgung ist nicht vertraglich unverfallbar geworden. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten hat dem Kläger durch den mit ihm konkret geschlossenen Anstellungsvertrag bzw. durch die ihm gegenüber erteilte Versorgungszusage keine über den gesetzlichen Schutz hinausgehende Unverfallbarkeitsfrist zugesagt. Auch aus den Bestimmungen der AHV ergibt sich nicht, dass die dem Kläger zugesagte Versorgung vertraglich unverfallbar ausgestaltet ist.

1. Die gesetzliche Unverfallbarkeit kann arbeitsvertraglich z.B. durch eine Anrechnungsvereinbarung, verbessert werden. Für die Berechnung der für die Unverfallbarkeit maßgeblichen Zusagedauer kann vertraglich auf einen früheren Zeitpunkt als den nach dem Gesetz maßgeblichen abgestellt werden (vgl. BAG 21.01.2003 a.a.O. Rn. 36). Eine solche Vereinbarung hat die Rechtsvorgängerin

der Beklagten mit dem Kläger weder in dessen Anstellungsvertrag noch in der ihm erteilten Versorgungszusage getroffen.

a) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinne verstanden, so geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrages und jeder anderweitigen Interpretation vor und setzt sich auch gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch (BAG 02.07.2009 - 3 AZR 501/07, AP Nr. 9 zu § 1b BetrAVG Rn. 19; BAG 18.05.2010 - 3 AZR 373/08, NZA 2010, 935 Rn. 36). Bei der Auslegung von Ausdrücken zur Regelung betriebsrentenrechtlicher Fragen sind dabei in der Regel Sprachgebrauch und Systematik dieses Rechtsgebiets mit zu berücksichtigen (BAG 04.10.1994 - 3 AZR 215/94, AP Nr. 22 zu § 2 BetrAVG Rn. 27).

b) Eine ausdrückliche Bestimmung, ausweislich derer die maßgebliche Frist für die Unverfallbarkeit der zugesagten Leistungen nach der AHV bereits vor dem gesetzlichen Zeitpunkt beginnen soll, lässt sich weder dem Anstellungsvertrag noch der dem Kläger erteilten Versorgungszusage entnehmen. Richtig ist, dass in § 11 Abs. 1 des Anstellungsvertrages vereinbart ist, dass dieser mit seiner Unterzeichnung in Kraft tritt. Wie bereits ausgeführt, bedeutet dies aber nicht, dass damit die Betriebszugehörigkeit oder aber das auf Austausch von Leistung und Gegenleistung gerichtete Arbeitsverhältnis bereits an diesem Tag, d.h. am 30.11.1987 beginnen sollen. Dies belegt § 1 des Anstellungsvertrags, der in die Zukunft gerichtet formuliert ist, ausweislich dessen der Kläger in die Dienste der Rechtsvorgängerin eintreten *wird*. Der Kläger sollte es – wie ausgeführt und wie § 11 Abs. 2 des Anstellungsvertrags zeigt – lediglich rechtlich verbindlich und einseitig gegenüber der X. post GmbH in der Hand haben, den Beginn des Arbeitsverhältnisses zu bestimmen bzw. die Betriebszugehörigkeit beginnen zu lassen. In Ansehung dieser konkret gewählten Vertragsgestaltung ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte dem Kläger bereits vor dem Beginn der von diesem bestimmten Betriebszugehörigkeit an das Arbeitsverhältnis als Gegenleistung bzw. die Betriebstreue anknüpfende Zusagen machen wollte. Richtig ist, dass der Anstellungsvertrag von der Struktur und dem Inhalt her bereits ein vollständiger Anstellungsvertrag war. Indes war er nicht darauf gerichtet, mit dem Abschluss die

Betriebszugehörigkeit im Sinne von Betriebstreue bzw. den Austausch von Leistung und Gegenleistung beginnen zu lassen. So enthält der Vertrag in § 6 u.a. ein monatliches Gehalt von 10.000,00 DM bzw. die Gestellung eines PKW. Ersichtlich sollten diese Leistungen aber erst mit dem tatsächlichen Beginn der Tätigkeit und nicht noch während der Zeit der Tätigkeit des Klägers beim S.-Verlag geschuldet sein. Ebenso ist nicht ersichtlich, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger noch während seiner Tätigkeit für den S.-Verlag und während der dort noch bestehenden Betriebszugehörigkeit zugesagt hat oder zusagen wollte, diese Zeit bereits auf die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist vertraglich anzurechnen. Eine Vereinbarung zur Anrechnung der Zeit, die der Kläger noch bei dem S.-Verlag verbrachte, allgemein auf seine Betriebszugehörigkeit bei der X. post GmbH oder aber auf die Zeit zur Berechnung der Unverfallbarkeit der ihm gegenüber zugesagten betrieblichen Altersversorgung nach der AHV, lässt sich dem Anstellungsvertrag nicht entnehmen. Die Kammer hat dabei für die Auslegung auch die Interessenlage der Parteien und den mit dem Anstellungsvertrag verfolgten Zweck berücksichtigt, auf den der Kläger in der mündlichen Verhandlung noch einmal hingewiesen hat. Die Beklagte hat ihn vom S.-Verlag abgeworben. Sinn und Zweck des Anstellungsvertrages, so wie er geschlossen worden ist, war, dem Kläger trotz des noch bestehenden Arbeitsvertrags mit dem S.-Verlag, verbindlich den Eintritt zu allen bereits ausgehandelten Konditionen bei der X. post GmbH zuzusagen, so dass es nur noch an ihm lag, den auf den Austausch von Leistung und Gegenleistung gerichteten Arbeitsvertrag beginnen zu lassen. Dieses Ziel wurde erreicht und wird durch die hier in Rede stehende Auslegung nicht beeinträchtigt. Eine für die Unverfallbarkeitsfristen oder allgemein doppelt gewertete Betriebszugehörigkeit vom 30.11.1987 bis zum 01.07.1998 bei dem S.-Verlag und bei der X. post GmbH war dafür nicht erforderlich.

Die Kammer hat weiter berücksichtigt, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten dem Kläger neben dem Abschluss des Anstellungsvertrags auch die Versorgungszusage bereits am 30.11.1987, die der Kläger am 02.12.1987 gegengezeichnet hat, übergeben und damit nicht bis zum 01.07.1998 abgewartet hat. Auch daraus ergibt sich indes nicht, dass die X. post GmbH dem Kläger bereits die Zeit, die dieser noch bei dem S.-Verlag verbrachte, für die Unverfallbarkeitsfristen oder allgemein als Betriebszugehörigkeit anrechnen wollte. Gemäß § 6 Abs. 3 b des Anstellungsvertrags ist die beiliegende Zusage Bestandteil des Anstellungsvertrages. Daraus wird ersichtlich, dass für sie keine von dem Anstellungsvertrag abweichende zeitliche Geltungsdauer vereinbart ist. Als an die Betriebstreue bzw. den Austausch von Leistung und Gegenleistung anknüpfende Leistung aktualisiert sie sich – wie bereits ausgeführt – nicht bereits mit Unterzeichnung, sondern erst mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit bzw. dem auf den Austausch von Leistung und Gegenleistung gerichteten Arbeitsverhältnis.

Aus dem Text der Zusage ergibt sich nichts anderes. Es wird lediglich allgemein ausgeführt, dass die X. post GmbH dem Kläger eine betriebliche Altersversorgung nach der AHV gewährt und die Versorgungsleistungen nach 25 anrechnungsfähigen Dienstjahren werden beziffert. Nachfolgend wird ausdrücklich angeführt, dass erst die Zeit ab dem Eintritt bei der X. post GmbH angerechnet wird. Eintritt meint, wie der Wortlaut von § 1 des Anstellungsvertrages zeigt, der darauf abstellt, dass der Kläger in die Dienste des Verlages *eintreten* wird, den noch in der Zukunft liegenden Beginn der Betriebszugehörigkeit bzw. des auf den Austausch von Leistung und Gegenleistung gerichteten Arbeitsverhältnisses. Eine Anrechnung der vor diesem Zeitpunkt liegenden Zeit, d.h. der noch beim S.-Verlag verbrachten Zeit, wird gerade nicht vereinbart. Soweit der Kläger darauf hingewiesen hat, dass diese Vereinbarung nicht die Betriebszugehörigkeit, sondern nur die anzurechnenden Dienstjahre meine und er ebenfalls davon ausgehe, dass er bis zum tatsächlichen Beginn der Betriebszugehörigkeit bei der X. post GmbH lediglich mangels anrechnungsfähiger Dienstjahre keine Anwartschaften erworben habe, ändert dies auch unter Berücksichtigung der Bestimmungen der AHV insbesondere in § 5 nichts. Richtig ist, dass damit auch klargestellt ist, dass der Kläger vor seinem Eintritt mangels anrechnungsfähiger Dienstzeit keine Anwartschaften erwerben kann. Daraus kann nicht quasi im Umkehrschluss geschlossen werden, dass die Betriebszugehörigkeit als solche oder aber die Frist für die Unverfallbarkeit der ihm nach der AHV zugesagten Versorgung bereits vor seinem Eintritt bei der X. post GmbH beginnen sollte. Eine solche Zusage lässt sich weder dem angeführten Satz der Versorgungszusage noch dieser im Übrigen in Ansehung der vorgenommenen Auslegung des Anstellungsvertrags entnehmen. Der Umstand, dass – wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung angeführt hat – die stellvertretenden Chefredakteure und Chefredakteure in der Regel nicht länger als zehn Jahre bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin bleiben, ändert daran nichts. Eine Anrechnung der ab dem 30.11.1987 noch bei dem S.-Verlag zurückgelegten Zeit zugleich auch als allgemeine Betriebszugehörigkeit bei der X. post GmbH oder Frist zur Erreichung der Unverfallbarkeit der erteilten Versorgungszusage lässt sich den Vereinbarungen der Parteien nicht entnehmen.

Selbst wenn man unterstellte, dass es sich bei dem Anstellungsvertrag und der Zusage um allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen handelte, änderte sich nichts. Die Auslegung nach objektivem Inhalt und typischen Sinn führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Angesichts des erzielten Auslegungsergebnisses ist für die Anwendung der Unklarheitenregel, die bereits vor In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes sowie des AGBG allgemein anerkannt war (BAG 18.05.2010 – 3 AZR 373/08, NZA 2010, 935 Rn. 38, 52; BAG 26.01.2005 – 10 AZR 331/04, NZA-RR 2005, 389 Rn. 38) kein Raum. Diese setzt voraus, dass

nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel besteht (BAG 17.04.2013 – 10 AZR 281/12, NZA 2013, 787 Rn. 12). Dies ist nicht der Fall.

2. Die dem Kläger erteilte Versorgungszusage ist nicht nach den Bestimmungen der AHV vertraglich unverfallbar geworden. Dies ergibt die Auslegung der AHV. Diese geht für die Gewährung von Altersgeld entgegen der Ansicht des Klägers im Grundsatz davon aus, dass der Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Versorgungsfalls im Betrieb geblieben ist und eine Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen aufrechterhalten wird. Eine über das Gesetz hinausgehende vertragliche Unverfallbarkeit ergibt sich nicht.

a) Die AHV enthalten Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.v. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorformulierten AHV finden auf eine Vielzahl von Arbeitsverträgen Anwendung. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Für das Auslegungsergebnis von Bedeutung ist auch der von den Vertragsparteien verfolgte typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Regelungszweck (BAG 15.02.2011 – 3 AZR 964/08, juris Rn. 31; BAG 13.12.2011 – 3 AZR 791/09, NZA 2012, 738 Rn. 17; NZA 2012, 738 Rn. 17; BAG 13.03.2013 – 5 AZR 934/11, NZA 2013, 680 Rn. 38; BAG 19.03.2014 – 5 AZR 299/13 (F), DB 2014, 1494 Rn. 18).

b) Da es sich bei den AHV nicht um eine arbeitnehmerfinanzierte Versorgung handelt, ist nicht bereits aus diesem Grund davon auszugehen, dass die Versorgung in der Regel sofort unverfallbar ist (vgl. dazu BAG 08.06.1993 – 3 AZR 670/92, AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Unverfallbarkeit Rn. 24 und jetzt § 1b Abs. 5 Satz 1 Halbsatz 1 BetrAVG). Die Frage, ob eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage, über die hier zu entscheiden ist, vertraglich unverfallbar ausgestaltet ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls, nämlich der Ausgestaltung der erteilten Versorgungszusage, ab (BAG 30.07.2012 - 3 AZN 1201/12, n.v.). Dabei ist eine ausdrückliche Vereinbarung nicht erforderlich. Entscheidend ist, ob sich ein Verfall der Versorgungsanwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden durch die Auslegung der Versorgungsregelungen ergibt (BAG 09.12.2008 – 3 AZR 120/07, AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG Unverfallbarkeit Rn. 13). Dies ist der Fall, sofern nicht die gesetzlichen Voraussetzungen der Unverfallbarkeit gegeben sind. Dies ergibt

sich im Einzelnen in Anwendung der oben genannten Auslegungsgrundsätze aus Folgendem:

Richtig ist – worauf der Kläger hingewiesen hat –, dass eine ausdrückliche Regelung zum Verfall der Versorgungsanwartschaft in der AHV nicht enthalten ist. Die Auslegung der AHV ergibt indes, dass der Bezug von Altersgeld nach den Regelungen der AHV voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall fortgesetzt worden ist und eine Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen aufrechterhalten wird. Auszugehen ist zunächst von § 3 AHV, der die Voraussetzungen für das Altersgeld enthält. Richtig ist, dass § 3 selbst zunächst keine Verknüpfung zwischen dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und dem Eintritt des Versorgungsfalls herstellt, in dem z.B. formuliert wird, dass der Arbeitnehmer Altersgeld erhält, wenn er nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheidet oder sich dies aus der Verwendung unterschiedlicher sprachlicher Zeitformen ergibt (vgl. insoweit z.B. LAG Köln 23.03.2012 – 10 Sa 802/11, juris Rn. 45). Hier werden die drei Voraussetzungen von 60 vollen Monaten anrechnungsfähiger Dienstzeit, Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. Bezug von vorgezogenem Altersgeld in der gesetzlichen Rentenversicherung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der sprachlich gleichen Zeitform kumulativ verknüpft durch das Wort „und“ genannt. Dies könnte dafür sprechen, dass es den AHV nicht darauf ankommt, dass der Arbeitnehmer bis zum Versorgungsfall betriebstreu ist. Indes darf die Vorschrift des § 3 AHV nicht isoliert betrachtet werden. Maßgeblich ist, wie die auch im Übrigen konkret ausgestaltete AHV nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden musste. So zeigt schon § 4 Nr. 5 AHV entgegen der Ansicht des Klägers deutlich, dass die Versorgungsordnung davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall fortbesteht. Geregelt ist nicht das vorzeitige Ausscheiden, sondern der Versorgungsfall der vorgezogenen Inanspruchnahme, wie er alternativ zur Vollendung des 65. Lebensjahres auch in § 3 AHV geregelt ist und der zu monatlichen Abschlägen führt. Für das vorgezogene Altersgeld geht die AHV ohne weiteres davon aus, dass Ende des Arbeitsverhältnisses und Versorgungsfall zusammenfallen, wenn formuliert wird, dass es um Altersgeld geht, das ein Mitarbeiter erhält, „wenn sein Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze endet“. Anhaltspunkte dafür, dass für die Vollendung des 65. Lebensjahres etwas anderes gelten soll, sind nicht ersichtlich, denn für die Berechnung wird – ausgenommen den monatlichen Abschlag – in § 4 Nr. 5 AHV auf § 4 Nrn. 1 bis 4 AHV verwiesen, die der Berechnung des Altersgeldes bei Vollendung des 65. Lebensjahres zu Grunde liegen. Auch die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf ist in dem von der Beklagten zur Akte gereichten Urteil vom 26.02.2016 (– 6

Sa 1407/15 S. 9) davon ausgegangen, dass aus § 4 Nr. 5 AHV folge, dass die AHV im Regelfall von einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen der Altersgrenze ausgehe. Dafür spricht weiter § 6 Nr. 1 AHV, der für das Invalidengeld ausdrücklich regelt, dass dies der Arbeitnehmer erhält, der die Wartezeit erfüllt hat, erwerbs- oder berufsunfähig wird und deswegen das Arbeitsverhältnis beendet. Auch an dieser Stelle geht die AHV vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Versorgungsfall aus. Für die Berechnung der Höhe des Invalidengeldes gelten § 4 Nrn. 1 bis 4 AHV entsprechend. Dies spricht dafür, dass die AHV insgesamt davon ausgeht, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des jeweiligen Versorgungsfalls fortbesteht. Eine differenzierte Regelung, dass dies nur bei dem Versorgungsfall Vollendung des 65. Lebensjahres anders sein soll, ergibt sich aus der AHV nicht. Aus der Regelung in § 3 AHV zur Wartezeit folgt nichts anderes. Insoweit hat der Kläger angeführt, dass er wegen dieser Regelung davon ausgegangen sei, dass er nach fünf Jahren Tätigkeit für die X. post GmbH einen unverfallbaren Anspruch auf betriebliche Altersversorgung erworben habe. Dies lässt sich § 3 AHV bei der gebotenen objektiven Auslegung nicht entnehmen. Bei der Auslegung von Ausdrücken zur Regelung betriebsrentenrechtlicher Fragen sind in der Regel Sprachgebrauch und Systematik dieses Rechtsgebiets mit zu berücksichtigen (BAG 04.10.1994 a.a.O. Rn. 27). Im Betriebsrentenrecht ist zwischen Wartezeit und Unverfallbarkeit zu unterscheiden, wobei die Wartezeit als zusätzliche Voraussetzung neben die Unverfallbarkeit tritt. So hat z.B. die Abkürzung einer Wartezeit keine Auswirkungen auf die Unverfallbarkeit (BAG 11.11.2001 – 3 AZR 334/00, AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unverfallbarkeit Rn. 31). Und auch das Gesetz selbst unterscheidet klar zwischen Unverfallbarkeit und Wartezeit (vgl. § 1b Abs. 1 Sätze 2 und 5 BetrAVG sowie § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der ersten ab dem 22.12.1974 geltenden Fassung, BGBl. I vom 21.12.1975 S. 3610). Die AHV regelt in § 3 AHV ausdrücklich eine Wartezeit und keine vertragliche Unverfallbarkeit der zugesagten Versorgung bei vorzeitigem Ausscheiden nach 60 vollen Monaten. Dies wird zusätzlich dadurch belegt, dass die AHV für das vorgezogene Altersgeld und das Invalidengeld vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Versorgungsfall ausgeht und die Wartezeit ebenfalls erfüllt sein muss. Dass die Wartezeit entgegen dem betriebsrentenrechtlichen Sprachgebrauch alleine bei dem Altersgeld bei Vollendung des 65. Lebensjahres, das einheitlich mit dem vorgezogenen Altersgeld in § 3 AHV geregelt ist, eine andere Bedeutung haben und eine vertragliche Unverfallbarkeit bestimmen soll, ist nicht ersichtlich. Die ausdrückliche Einordnung der 60 Monate in § 3 AHV als Wartezeit sowie der aufgezeigte systematische Zusammenhang unterscheiden diesen Fall auch von demjenigen, der der Entscheidung der Kammer vom 06.03.2012 (– 12 Sa 1897/12, juris Rn. 5, 43) zu Grunde lag. Entgegen der Ansicht des Klägers folgt aus § 12 AHV nicht, dass die Versorgungsordnung davon ausgeht, dass die auf ihrer Grundlage erworbenen

Anwartschaften ohne weiteres vertraglich unverfallbar werden. Richtig ist, dass § 12 AHV die Situation ausgeschiedener und danach wieder eingetretener Arbeitnehmer anspricht und regelt, wie mit aufgrund von Vordienstzeiten bei der Firma oder einer anderen Firma der Gruppe erworbenen Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzugehen ist. Soweit die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufrechterhalten oder abgefunden wurde, soll der Arbeitnehmer insgesamt keine höhere Versorgung erhalten als die Leistung unter Anrechnung der Vordienstzeit. § 12 Nr. 1 AHV enthält, mithin u.a. eine Regelung für den Fall, dass die Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers aufrechterhalten wurde und knüpft daran als tatbestandliche Voraussetzung an. Daraus ergibt sich, dass es auch Fälle gibt, in denen die Anwartschaft nicht aufrechterhalten wurde. Andernfalls hätte es der Aufnahme dieser Voraussetzung in § 12 Nr. 1 AHV nicht bedurft. Eine inhaltliche Regelung, wann die Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aufrechterhalten wird, ist in § 12 Nr. 1 AHV oder an anderer Stelle der AHV indes nicht enthalten. Da es bereits mit der Einführung des Betriebsrentengesetzes am 22.12.1974 damals in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG Regelungen zur Unverfallbarkeit gab, wie sie jetzt in § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 BetrAVG wiedergegeben sind (vgl. BGBl. I 1974, S. 3610; s.a. BAG 09.12.2008 – 3 AZR 120/07, juris Rn.11), ergibt sich bei objektiver, am Verständnis von verständigen und redlichen Vertragspartnern ausgerichteter Auslegung unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise, dass die AHV für die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit auf die gesetzlichen Voraussetzungen abstellt. Nimmt man das zuvor gefundene Auslegungsergebnis hinzu, dass die AHV im Grundsatz davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer bis zum Versorgungsfall im Arbeitsverhältnis gestanden hat, zeigt sich, dass die AHV weder eine sofortige oder eine nach vollen 60 Monaten gegebene Unverfallbarkeit regeln, sondern für die Aufrechterhaltung von Anwartschaften der zugesagten betrieblichen Altersversorgung von den gesetzlichen Voraussetzungen – die vorliegend nicht erfüllt sind – ausgehen. Damit kommt es nicht mehr auf die Argumentation des Klägers an, dass bei fehlender Regelung in der Versorgungsordnung von sofortiger vertraglicher Verfallbarkeit auszugehen sei, weil die Regelungen des Betriebsrentengesetzes zur Unverfallbarkeit als Schutzvorschriften nur zu weit reichende Verfallklauseln beschränken wollten. Die Auslegung der AHV ergibt, dass die zugesagte Versorgung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer bis zum Versorgungsfall im Arbeitsverhältnis steht und eine Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen aufrechterhalten wird.

Angesichts des erzielten Auslegungsergebnisses ist für die Anwendung der Unklarheitenregel kein Raum. Diese setzt voraus, dass nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel besteht (BAG 17.04.2013

a.a.O. Rn. 12; vgl. a. LAG Düsseldorf 26.02.2016 a.a.O. S. 9). Dies ist nicht der Fall.

III. Anzumerken ist, dass sich auch bei unterstellter Tätigkeit des Klägers vom 15.02.1980 bis zum 30.06.1981 als Redakteur bei der ebenfalls zur X.-Gruppe gehörenden O. Ruhr bzw. O. Rhein Zeitung weder ein gesetzlich unverfallbarer Anspruch auf Altersgeld noch ein aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien oder der AHV unverfallbarer Anspruch auf Altersgeld zusteht.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

D. Gründe, die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG), waren nicht gegeben.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Drißner

Süllwold