

ard.

C-Hummel

1

**Inhalt und Rechtsverbindlichkeit der sogenannten  
Hummel-Zusage**

**Gutachtliche Stellungnahme**

**von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen**

## A Sachverhalt

### I. Der äußere Ablauf der Ereignisse

Am 11. März 1993 beschloß der Aufsichtsrat der Deutschen Bundespost Telekom, die Mobilfunkaktivitäten auf die neue Tochtergesellschaft T-Mobil auszulagern. Von dieser Entscheidung waren auch Beschäftigte der Beteiligungsgesellschaft DETECON betroffen, die zur T-Mobil wechseln sollten.

Am 2. Juni 1993 wurde bei der DETECON eine Mitarbeiterversammlung abgehalten, bei der die Rahmenbedingungen für den Übergang zur T-Mobil dargestellt wurden. Vortragende waren die Herren Hummel und Grieme in ihrer Eigenschaft als neue Geschäftsführer der T-Mobil.

Am 3. Juni 1993 schrieb die DETECON-Geschäftsführung jeden Mitarbeiter an und übersandte ihm die schriftliche Fassung der "Rahmenbedingungen". Im einzelnen heißt es in dem Schreiben der DETECON-Geschäftsführung:

"Anliegend wird Ihnen ein Schreiben nebst Anlage der GD-TELEKOM/DeTeMobil übersandt, in dem die Randbedingungen (gemeint: Rahmenbedingungen) festgeschrieben werden, die für Ihre Überführung in die DeTeMobil verbindlich sind. Wie bereits in der Mitarbeiterversammlung am 2.6.1993 dargelegt, hält die Geschäftsführung der DETECON diese Bedingungen für sehr ausgewogen. Sie geht davon aus, daß damit eine der wichtigsten Voraussetzungen für den reibungslosen Be-

triebsübergang der D1-Mobilfunkaktivitäten der DETECON auf die DeTeMobil in angemessener Weise geschaffen worden ist."

Das an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtete und von den Herren Hummel und Grieme unterzeichnete Schreiben verwies auf eine Anlage, die in vier Kapiteln darstellte, welche Konsequenzen der Übergang zur T-Mobil haben würde. Darunter befindet sich auch ein Blatt, das mit "Modellvorstellungen der betrieblichen Altersversorgung in der DeTeMobil" gekennzeichnet ist. Im einzelnen heißt es dort:

"Die Altersversorgung der DeTeMobil wird marktüblich gestaltet und orientiert sich dabei an folgenden Kriterien:

- Versorgungsziel: ca. 55 bis 60 % der Grundvergütung...
- Altersgrenze ist die Vollendung des 65. Lebensjahres mit der Möglichkeit des vorzeitigen Bezugs ab Alter 62
- Neben der Altersversorgung werden auch Leistungen bei Invalidität und Tod vorgesehen
- Die Höchstversorgung wird nach 40 Jahren erreicht
- Die Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen ist eine Dienstzeit von mindestens 5 Jahren

- Vordienstzeiten bei der TELEKOM und der DETECON werden in der Versorgung der DeTeMobil berücksichtigt.

Die so gestaltete Versorgung ist marktüblich, liegt aber bei gleichen Vergütungsniveaus etwa 10 % unter der existierenden Versorgung nach Beamtenrecht und VAP."

Inhalt und Rechtsverbindlichkeit dieses Teils der Anlage sind umstritten. In anderen - nicht kontroversen - Teilen wurde z.B. ein umfassender Bestandsschutz beim Gehalt, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Wochenarbeitszeit sowie der Erholungsurlaub geregelt.

Am 1.7.1993 gingen die Arbeitsverhältnisse der mit dem Mobilfunk befaßten DETECON-Beschäftigten nach § 613a BGB auf die T-Mobil über.

## II. Die Neuregelungen zur betrieblichen Altersversorgung

### 1. Tarifkräfte

Abstand > Die Arbeitsbedingungen der bei der T-Mobil Beschäftigten werden u.a. durch den "Manteltarifvertrag für die T-Mobil und DeTe-System" geregelt, der nach seinem § 30 Abs. 1 am 1. Oktober 1997 in Kraft getreten ist. Bezüglich der betrieblichen Altersversorgung verweist sein § 21 auf die dem MTV als Anlage 1 beigefügte Versorgungsordnung. Diese bestimmt in Ziff. 1.1:

"Der Arbeitgeber stellt an jedem 30. September in der Beitragszeit (7.1) für Arbeitnehmer einen Beitrag bereit. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer,

...

deren Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 613a BGB zum 1. Juli 1993 von der Detecon zur T-Mobil übergegangen ist und die von der Detecon eine Zusage über eine betriebliche Altersversorgung erhalten haben.

Der Beitrag beträgt 2,5 % der anzurechnenden Bezüge (1.2). Der Beitrag wird auf volle DM kaufmännisch gerundet."

Ziff. 6.2 behandelt die Unverfallbarkeit von Rentenanwartschaften. Bezüglich der Fristen verweist er auf § 1 Abs. 1 BetrAVG, so daß die Zusage 10 Jahre bestanden haben muß, ehe die Unverfallbarkeit eintritt. Gleichgestellt ist der Fall, daß sie erst seit drei Jahren besteht, die von ihr erfaßten Arbeitskräfte jedoch mindestens 12 Jahre im Betrieb beschäftigt sind.

Der MTV wird durch den "Tarifvertrag über besondere Arbeitsbedingungen bei der T-Mobil" ergänzt, der nach seinem § 28 gleichfalls am 1.10.1997 in Kraft getreten ist. In zwei Bestimmungen befaßt er sich mit den Arbeitnehmern, die von der DETECON zur T-Mobil gekommen sind.

§ 4 des Tarifvertrags regelt die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und bestimmt:

"Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 613a BGB zum 1. Juli 1993 von der Detecon zur T-Mobil übergegangen ist, wird die bei der Detecon im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis erbrachte Zeit als Teil der Betriebszugehörigkeit nach § 7 MTV-Mobil/System angerechnet, soweit nicht bereits aus anderen Gründen eine Anrechnung dieser Zeiten erfolgt ist."

§ 5 betrifft unmittelbar die betriebliche Altersversorgung. Sein Abs. 1 bestimmt unter Bezugnahme auf Ziff. 6.2. der Versorgungsordnung die Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen. Er bestimmt im einzelnen:

"Der Beginn des für die Unverfallbarkeit gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes hinsichtlich der Versorgungszusage entspricht dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der T-Mobil, frühestens jedoch der 1. Juli 1993."

Abs. 2 bezieht sich auf die vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge. Er sieht insbesondere einen sog. Ergänzungsbeitrag vor, der 6,9 % der für den ersten Beitrag maßgebenden anzurechnenden Bezüge ausmacht. Weiter heißt es:

"Für jeden vollen Kalendermonat während des Zeitraumes vom 1. Januar 1995 bis 30. September 1997, in dem das Arbeitsverhältnis zur T-Mobil oder ein Entgeltanspruch nicht bestand oder für den bereits von einem anderen Arbeitgeber ein Beitrag oder ein Ergän-

zungsbeitrag zum Kapitalkontenplan geleistet wurde, wird der o.g. Prozentsatz um 1/33 gekürzt. Der Ergänzungsbeitrag wird nicht den Arbeitnehmern gewährt, die am 30. September 1997 zu den in Ziff. 1.1 Satz 2 der Versorgungsbestimmungen aufgeführten Arbeitnehmern gehören."

Wie oben ausgeführt, sind diejenigen ausgeschlossen, die von der DETECON eine Versorgungszusage erhalten hatten, da diese einzelvertraglich von der T-Mobil fortgeführt werden. Erfasst sind also allein diejenigen, bei denen diese Voraussetzung noch nicht erfüllt war. In bezug auf diese Personengruppe wird die Vorschrift so aufgefaßt, daß die durch den Ergänzungsbeitrag erfolgende "Rückbelegung" lediglich den Zeitraum ab 1. Januar 1995 erfaßt.

## 2. AT-Angestellte

Für die außertariflichen Angestellten finden sich die einschlägigen Regelungen in der "Konzern-Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung der außertariflichen Arbeitnehmer", die am 1.1.1998 in Kraft getreten ist. Sie wird durch eine gleichfalls ab 1.1.1998 geltende Zusatz-Betriebsvereinbarung ergänzt. In ihrer Ziff. 1 regelt diese die sog. Rückbelegung und bestimmt im einzelnen:

"Sofern außertarifliche Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung überhaupt keine Versorgungszusage oder lediglich eine Zusage auf Versorgung nach Maßgabe einer noch zu tref-

fenden allgemeinen Versorgungsregelung (Blankettzusage) erhalten haben, werden sie in die BV BAVAT mit folgender Maßgabe einbezogen:

1.1 Am 30.9.1998 stellt der Arbeitgeber für den Zeitraum vom Beginn des außertariflichen Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem 1.1.1995, bis zum 30.9.1997 (Rückbelegungszeitraum), ergänzend zum Beitrag nach Ziff. 1.1 BV BAVAT einen einmaligen Beitrag (Ergänzungsbeitrag) bereit. Der Ergänzungsbeitrag beträgt  $\frac{1}{12}$  des am 30.9.1998 nach Ziff. 1.1 BV BAVAT bereitgestellten Beitrages, kaufmännisch gerundet auf volle DM, für jeden vollen Monat, in dem während des Rückbelegungszeitraumes ein außertarifliches Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat."

Den Beginn der Unverfallbarkeitsfristen regelt Ziff. 1.3.

Im vierten Spiegelstrich wird bestimmt:

"Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 613a BGB zum 1. Juli 1993 von der Detecon zur T-Mobil übergegangen ist, wird die bei der Detecon im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis erbrachte Zeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit angerechnet."

Die Unverfallbarkeit selbst ist Ziff. 6 der Konzern-Betriebsvereinbarung geregelt; dort wird auf die gesetzlichen Fristen Bezug genommen.

### III. Die Kontroverse

nächstes  
Seite



Im Dezember 1997 erschien ein Artikel in der Mitarbeiterzeitung der T-Mobil, der sich unter dem Titel "Wer zu früh kommt, den bestraft..." kritisch mit der Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung befaßte. Er kritisierte insbesondere, daß entgegen dem im Juni 1993 Zugesagten die Altersversorgung nicht ab Eintritt in die Firma, also ab Mitte 1993, sondern erst ab 1995 vorgesehen sei. Außerdem wurde darauf verwiesen, daß die Unverfallbarkeit der Ansprüche nicht bereits nach fünf Jahren eintrete.

Die zuständige Abteilung der Deutschen Telekom möchte daher wissen, ob diese sog. Hummel-Zusage vom Juni 1993 auch in bezug auf die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung verbindlichen Charakter trägt.

## B Rechtliche Würdigung

### I. Mögliche Grundlage für das Vorliegen einer Zusage

Wie sich aus dem oben mitgeteilten Sachverhalt ergibt, sind die "Charts" in der Mitarbeiterversammlung vorgestellt und tags darauf mit Schreiben der Geschäftsleitung DETECON jedem einzelnen Beschäftigten übersandt worden. Als mögliche Basis für eine Zusage kommt daher sowohl der mündliche Vortrag wie auch das Schreiben in Betracht.

Im folgenden soll zugunsten der Beschäftigten die 2. Alternative zugrundegelegt werden. Würde man nämlich stattdessen auf das mündlich Erklärte abstellen, könnten sich eine Menge von Zweifelsfragen ergeben. So wäre etwa zu fragen, ob eine eventuelle Bindungswirkung auch gegenüber solchen Beschäftigten eintritt, die auf der Mitarbeiterversammlung nicht anwesend waren. Weiter könnte sich Meinungsverschiedenheiten über das wirklich Gesagte ergeben, da das menschliche Erinnerungsvermögen insoweit oft nicht fehlerfrei ist und sich bisweilen auch von Interessen beeinflussen läßt. Schließlich ist zu beachten, daß die Rechtsprechung gegenüber rechtsverbindlichen Zusagen, die auf einer Betriebsversammlung abgegeben wurden, außerordentlich skeptisch bis ablehnend ist. So hat es etwa das LAG Hamm für rechtlich bedeutungslos erklärt, daß ein Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung ~~erklärte~~ eine zunächst geplante

→ zweite

→ problematisch

ten

noch-

→ g

→ verkündet  
hatte,

und auch in einem Interessenausgleich geregelte Betriebs-  
schließung doch nicht vornehmen zu wollen.

LAG Hamm EWIR 1992, 127

Für einen rechtsgeschäftlichen Bindungswillen müßten ganz  
besonders gewichtige Anhaltspunkte sprechen, im Regelfall  
könne er nicht unterstellt werden.

LAG Hamm aaO

Ob dem zu folgen ist, kann im vorliegenden Zusammenhang da-  
hinstehen; jedenfalls macht die Entscheidung deutlich, daß  
die Annahme von Zusagen, die auf einer Mitarbeiterversamm-  
lung gemacht wurden, zumindest höchst prekär ist.

↳ rechtliche  
Würdigung

Wenn im folgenden auf die durch Mitarbeiterbrief übersand-  
ten Charts abgestellt wird, so ist dies auch insoweit un-  
problematisch, als bislang keine Divergenz zwischen mündli-  
cher Präsentation und schriftlicher Fixierung behauptet  
wurde.

## II. Potentielles Vorliegen einer Gesamtzusage?

In dem Artikel in der Mitarbeiterzeitung der T-Mobil vom  
Dezember 1997 ist die Rede davon, bei dem Schreiben vom 3.  
Juni 1993 handele es sich um eine sog. Gesamtzusage. Wört-

lich genommen, würde dies bedeuten, daß schon das Schreiben als solches eine Verpflichtung der Arbeitgeberseite begründen würde; auf den Zugang bei den einzelnen Beschäftigten sowie auf deren Annahmeerklärung käme es nicht mehr an.

Das BAG hat in einer älteren Entscheidung in der Tat eine solche Auffassung vertreten; kraft Gewohnheitsrechts gäbe es insoweit die Möglichkeit eines einseitigen Verpflichtungstatbestands.

BAG AP Nr. 90 zu § 242 BGB Ruhegehalt

Inzwischen ist es jedoch praktisch allgemein anerkannt, daß es eine solche Rechtsfigur als selbständige, neben dem Vertrag, der Betriebsvereinbarung und dem Tarifvertrag stehende Größe nicht gibt.

S. Richardi, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 1, München 1992, § 12 Rn 39 mit weiteren Nachweisen (Fn 53); Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., München 1997, § 81 II 3

Auch das BAG hat schon Anfang der 70er Jahre seinen ursprünglichen Standpunkt revidiert: Der Arbeitgeber könne zwar eine an alle Belegschaftsmitglieder gerichtete "Gesamtzusage" angeben, doch werde diese nur auf einzelvertraglicher Grundlage verbindlich.

BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt

↳ zu Lasten  
des Arbeit-  
gebers.

rb

Dem ist in vollem Umfang zuzustimmen. Dafür spricht schon die Tatsache, daß das geltende Recht - wie § 305 BGB belegt - grundsätzlich nur den Konsens beider Seiten als Verpflichtungstatbestand anerkennt und für die wenigen Ausnahmen wie z.B. Stiftungsgeschäft und Auslobung eine ausdrückliche Regelung verlangt. Von einem abweichenden Gewohnheitsrecht kann schon deshalb nicht die Rede sein, weil es insoweit an einer allgemeinen Rechtsüberzeugung ("opinio necessitatis") fehlt, wie nicht zuletzt die mitgeteilten Äußerungen in der juristischen Literatur belegen.

Im Ergebnis bedeutet dies, daß danach zu fragen ist, ob in dem Schreiben vom 3.6.1993 ein rechtsgeschäftliches Angebot zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen liegt, das von den Beschäftigten ausdrücklich oder stillschweigend angenommen wurde.

### III. Vorliegen einer rechtsgeschäftlichen Erklärung?

1. Die maßgebenden Kriterien >

Von einem Angebot, das durch Arbeit bei der T-Mobil stillschweigend angenommen werden konnte, kann nur dann die Rede sein, wenn der Brief vom 3.6.1993 einschließlich der Charts als rechtlich bindend gedacht war und nicht nur künftige Entwicklungen beschrieb. Dabei ist nicht allein auf den Willen des Erklärenden, sondern auch darauf abzustellen,

wie das Geschriebene aus der Sicht der Adressaten aufgefaßt werden konnte.

So BGHZ 91, 324; BGH NJW 1995, 953; dazu Habersack JuS 1996, 585

Dabei ist auf den Wortlaut des Erklärten sowie auf den Kontext abzustellen, in dem sich die Beteiligten bewegten. Dies ergibt sich mittelbar aus § 157 BGB, wonach Verträge so auszulegen sind, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

S. die Nachweise bei Palandt-Heinrichs, BGB, 57. Aufl., München 1998, § 157 Rn 2 ff.; Däubler, Das Zivilrecht 1, Reinbek 1997, Rn 602 ff., jeweils mwN

2. Gesichtspunkte, die gegen eine Bindung sprechen könnten

Im vorliegenden Fall war das an die Mitarbeiter gerichtete Schreiben der Herren Hummel & Grieme als solches durchaus ambivalent formuliert. So hieß es in den Eingangspassagen:

Vier Wochen vor der Aufnahme der Mobilfunkgeschäfte in der Zentrale der DeTeMobil möchten wir Ihnen nunmehr im einzelnen die Rahmenbedingungen der Überführung hinsichtlich der Beschäftigung und Vergütung in der DeTeMobil darstellen.

In der Anlage haben wir für Sie in vier Kapiteln

- die Grundsätze der Überführung,
- die Vergütung,
- die Arbeitszeitregelungen und
- die Sozialleistungen

in übersichtlicher Form aufgelistet."

Dies klingt mehr nach einer Beschreibung des Kommenden als nach einer verbindlichen Festlegung, zumal im nächsten Satz darauf verwiesen wird, Anfang Juni würden den für die Zentrale vorgesehenen Mitarbeitern im Mobilfunk die Arbeitsverträge der DeTeMobil zur Unterschrift vorgelegt.

In dieselbe Richtung weist die Schlußformulierung auf S. 4, wo es heißt:

"Wir hoffen, daß wir mit diesem Mitarbeiterbrief die verständlicher Weise vorhandenen Unsicherheiten weitgehend auflösen konnten."

3. Gesichtspunkte, die für eine Bindung sprechen  
Auf der anderen Seite sind die sog. Charters, die dem Schreiben beigelegt waren, teilweise von großer inhaltlicher Präzision. Wenn es beispielsweise heißt:

"Es wird auch nach Ablauf der Frist des § 613a BGB ein Mindestgehalt in Höhe des bisherigen Gehalts bei der DETECON garantiert."

So kann vom Wortlaut her kein vernünftiger Zweifel daran bestehen, daß insoweit Rechtsverbindliches gewollt ist. Ähnliches gilt beispielsweise für die Festlegungen zur Arbeitszeit, wo es heißt:

"Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt rechnerisch 38,5 Stunden.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Gleitzeitregelungen werden durch Betriebsvereinbarungen festgelegt. Bis zum Abschluß der Betriebsvereinbarungen gelten an den Standorten die bisherigen Regelungen."

Entsprechende Formulierungen könnten sich in einem Tarifvertrag oder einem staatlichen Gesetz wiederfinden.

Aus der Sicht der Beschäftigten handelte es sich dabei um eine eindeutige Erklärung, auf deren Umsetzung sie sich verlassen konnten. Dafür sprachen über den Wortlaut hinaus zwei Gesichtspunkte.

Zum einen waren die Charts eine Anlage zu einem Brief, der von den beiden Geschäftsführern der T-Mobil unterzeichnet war. Wenn die maßgebenden Vertreter des künftigen Arbeitgebers die Arbeitsbedingungen in dieser Weise "klären", handelt es sich nicht um eine bloße Prognose oder eine Beschreibung des wahrscheinlich Eintretenden. Dies wäre anders, hätten beispielsweise Mitarbeiter der Personalabteilung der T-Mobil erklärt, es bestehe die Absicht, die bisherigen Gehälter als Mindestniveau anzuerkennen und eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zu praktizieren.

L, sondern  
um eine de-  
finitive Zu-  
sage.



TS  
 Zum zweiten wurde der Mitarbeiterbrief in einer Situation versandt, die durch Unsicherheiten über die künftigen Lohn- und Arbeitsbedingungen gekennzeichnet war. Wie die Schlußformulierung deutlich machte, sollte gerade diese Unsicherheiten aufgelöst und so ein reibungsloser Betriebsübergang sichergestellt werden. Dies wird auch aus dem in Sachverhalt mitgeteilten Schreiben der DETECON-Geschäftsführung deutlich, wo es ausdrücklich heißt, es sei damit "eine der wichtigsten Voraussetzungen für den reibungslosen Betriebsübergang" geschaffen worden. Für die Beschäftigten konnte dies Grundlage dafür sein, von ihrem Widerspruchsrecht gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse keinen Gebrauch zu machen.

Zu dem durch die Rechtsprechung geschaffenen Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers s. zuletzt BAG DB 1996, 2230

H-Könnte  
 Diese Befugnis kann von den Beschäftigten auch gemeinschaftlich ausgeübt werden, was den Betriebsübergang ganz wesentlich erschweren würde. Da der Widerspruch spätestens im Zeitpunkt des Betriebsübergangs erklärt sein muß,

wird der Arbeitnehmer erst nachträglich informiert, muß er "unverzüglich" widersprechen, andernfalls geht sein Recht unter: BAG DB 1994, 943

Befindet sich der einzelne Beschäftigte in einer Situation, in der er sich endgültig für die eine oder andere Lösung

entscheiden muß. Im Regelfall ist dies auch der Arbeitgeberseite bekannt. Benennt man in einer solchen Lage in einem Mitarbeiterbrief im einzelnen die künftigen Arbeitsbedingungen, so erwarten die Beschäftigten legitimerweise, daß im Grundsatz die künftige Situation verbindlich umschrieben wird. So wäre es geradezu treuwidrig, würde man beispielsweise einen vollen Bestandsschutz bei der Vergütung zusagen, nach erloschenem Widerspruchsrecht dann aber erklären, dies sei nur eine unverbindliche Überlegung gewesen, nunmehr müßten sich die Beschäftigten Abschlüge gefallen lassen.

#### 4. Ergebnis

Aus alledem folgt, daß die dem Mitarbeiterbrief beigefügten Charts grundsätzlich eine verbindliche Umschreibung der künftigen Arbeitsbedingungen enthielten. Dabei kann dahinstehen, ob im vorliegenden Fall in Anlehnung an den Rechtsgedanken des § 5 AGB-Gesetz zu Lasten der Arbeitgeberseite eine "Unklarheitenregel" des Inhalts Platz greift, daß bei objektiv gegebenen Zweifeln diejenige Auslegung Platz greift, die den Arbeitnehmern stärker entgegenkommt.

Zu diesem Prinzip s. BAG AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG; M. Wolf, RdA 1988, 270; Schiek BB 1997, 311; Zöllner RdA 1989, 157 mwN

#### IV. Die Sonderregelung zur betrieblichen Altersversorgung

nächste



Seite

Die grundsätzliche Verbindlichkeit der Zusage reicht im vorliegenden Fall nur so weit, wie dies Wortlaut und Sinn der Erklärung zulassen. Wäre beispielsweise in einem Chart formuliert worden: "Wir werden uns bemühen, den jährlichen Erholungsurlaub für alle um drei Tage zu verlängern", so könnte niemand darauf vertrauen, daß entsprechende Bemühungen auch effektiv zum Erfolg führen; die Zusage würde sich lediglich auf eine bestimmte Verhaltensweise, nicht auf einen bestimmten Erfolg beziehen.

### 1. Wortlaut und Systematik

In dem hier interessierenden Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist schon vom Wortlaut her keine so präzise Festlegung wie im Bereich Entgelt oder Arbeitszeit erfolgt. Anders als bei sämtlichen anderen angesprochenen Punkten ist hier von "Modellvorstellungen" die Rede, was vom sprachlichen Sinn her bedeutet, daß keine Umsetzung im Verhältnis 1 zu 1 versprochen wird. Dies wird dadurch unterstrichen, daß im ersten Satz eine "marktübliche" Gestaltung angekündigt wird. Damit sind von vornherein erhebliche Spielräume eröffnet, da der Markt ersichtlich unterschiedliche Formen der betrieblichen Altersversorgung kennt. ~~Im Grunde~~ läßt sich nur sagen, daß bestimmte Regelungen nicht marktüblich sind, was z.B. für eine Betriebsrente gilt, die zusammen mit der Rente aus der Sozialversicherung das bisherige Nettoeinkommen überschreitet (sogenannte Überversorgung). Auch der

H-8

H-1 Meist

Gebrauch der Worte "orientiert sich an folgenden Kriterien" spricht dafür, daß es im folgenden um "Orientierungspunkte", nicht aber um verbindliche Festlegungen geht. Hätte man letzteres gewollt, wäre etwa die Formulierung "dabei sind folgende Mindestanforderungen zu beachten" naheliegender gewesen.

Daß es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine inhaltlich relativ unbestimmte Zusage handelte, macht nicht nur der unterschiedliche Wortlaut im Vergleich zu anderen in den Charts angesprochenen Sachgebieten deutlich. Auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung selbst finden sich um folgenden konkretere Festlegungen. So wird etwa denjenigen Beschäftigten, die bereits eine Versorgungszusage durch die DETECON erhalten hatten, deren Fortführung durch die DeTeMobil ausdrücklich zugesichert, was unbestrittenenmaßen inzwischen auch umgesetzt wurde.

*2. Auslegung aus der Perspektive der Arbeitnehmer*  
Die Beschränkung auf einen relativ allgemeinen Rahmen war auch aus Sicht der Arbeitnehmer verständlich. Wie allgemein bekannt ist, enthalten Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung in aller Regel außerordentlich komplizierte Bestimmungen, was mit der unterschiedlichen Situation der einzelnen Beschäftigten, den abgedeckten Risiken sowie mit den Bezügen zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht zusammenhängt. Eine ins einzelne gehende Festlegung würde so mehrere Seiten umfassen und im übrigen schwer

nachvollziehbar sein. Hinzu kommt, daß die Schaffung einer betrieblichen Altersversorgung mit der Eingehung langfristiger Verbindlichkeiten verbunden ist, die in ihrer Summe eine außerordentlich große wirtschaftliche Belastung für das einzelne Unternehmen darstellen können. Auch von daher ist es naheliegend, daß sich ein (künftiger) Arbeitgeber nicht in allen Einzelheiten festlegt, sondern nur eine Grundsatzzusage macht. Dem entspricht es, daß die Praxis "steuerunschädliche Mustervorbehalte" kennt, die einen Widerruf für die Zukunft bei bestimmten Veränderungen in den Rahmenbedingungen zulassen.

Einzelheiten bei Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Kommentar, Bd. I: Arbeitsrecht, Loseblatt (Stand: 30. September 1995), ART Rn 359 ff. unter Bezugnahme auf Abschnitt 41 Abs. 4 der Einkommenssteuerrichtlinie.

Insoweit kann billigerweise niemand erwarten, daß eine Aussage zur betrieblichen Altersversorgung dieselbe Präzision aufweist, wie Zusagen zu anderen arbeitsrechtlichen Fragen.

#### V. Ausschöpfung der Spielräume?

Im konkreten Zusammenhang ist von Arbeitnehmerseite kritisiert worden, daß die Unverfallbarkeit nicht bereits nach fünf Jahren eintrete und daß die Zeit zwischen 1.7.1993 und 1.1.1995 bei der "Rückbelegung" nicht berücksichtigt worden

→ Über-  
Schreitung

sei. Dies wirft die Frage auf, ob insoweit der durch die "Modellvorstellungen" gezogene Rahmen überschritten ist.

### 1. Unverfallbarkeit

Was zunächst die Unverfallbarkeit betrifft, so ist diese in dem fraglichen Chart überhaupt nicht angesprochen. Dort ist vielmehr lediglich davon die Rede, Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen sei eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren.

Zwischen der "Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen" und der "Unverfallbarkeit" bestehen nach allgemeiner Auffassung gravierende Unterschiede. So ist es beispielsweise sehr wohl möglich, daß ein Versicherungsfall wie z.B. die Invalidität nach fünf Jahren und sechs Monaten eintritt und Ansprüche zur Folge hat, während die Unverfallbarkeit erst nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit eintreten würde.

Die Wartezeit, die man bis zum potentiellen Erwerb von Ansprüchen zurückgelegt haben muß, braucht keineswegs mit den Unverfallbarkeitsfristen identisch zu sein. In der Praxis ist sie dies typischerweise auch nicht: Vielmehr sind die Warte- oder Vorschaltzeiten von unterschiedlicher Länge und haben die Rechtsprechung nur insoweit beschäftigt, als sie in die Berechnung der Unverfallbarkeitsfristen einzubeziehen sind.

Nachweise dazu bei Höfer, aaO, § 1 BetrAVG Rn 1355 ff.

Hinzu kommt ein weiteres. Die Unverfallbarkeit bereits nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit vorzusehen, wäre zwar rechtlich möglich, ist jedoch keineswegs "marktüblich". Im Normalfall der betrieblichen Altersversorgung in der gewerblichen Wirtschaft wird vielmehr auf die gesetzlichen Bestimmungen des § 1 BetrAVG abgestellt. Der Versuch, die Unverfallbarkeit in Anlehnung an die in anderen EU-Staaten bestehende Rechtslage bereits nach fünf Jahren eintreten zu lassen, ist trotz entsprechender Bemühungen des Arbeitsministeriums im Gesetzgebungsverfahren gescheitert.

Dazu Blomeyer NZA 1997, 962; Hanau-Arteaga-Kessel DB 1997, 1401; Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Aufl., Reinbek 1998, Rn 1324

Weder Wortlaut noch Sinn der Erklärung konnten daher zu dem Schluß führen, Rentenanwartschaften müßten bereits nach fünf Jahren unverfallbar werden.

## 2. Rückbelegung

Was die Problematik der Rückbelegung betrifft, so ist in dem Chart lediglich die Rede davon, daß Vordienstzeiten bei der DETECON in der neuen Versorgung berücksichtigt werden. Wie die "Berücksichtigung" im einzelnen beschaffen ist, ist damit nicht festgelegt. Unbestrittenermaßen werden die bei der DETECON verbrachten Zeiten bei den Unverfallbarkeitsfristen mitgerechnet, so daß insoweit ein erheblicher Unterschied besteht, ob jemand von der DETECON zur T-Mobil gekommen ist oder ob er erst später von der T-Mobil einge-

stellt wurde. Daß darüber hinaus auch Aufwendungen des neuen Arbeitgebers für die zurückliegende Zeit zugesagt sein sollen, ist den Umständen nach außerordentlich fernliegend. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist allenfalls daran zu denken, daß die Berechnung der künftigen Rente auch diese Zeit miteinbeziehen sollte; daß schon heute rückwirkend beträchtliche Beträge für Personen verauslagt werden sollen, die von der DETECON noch keine Versorgungszusage erhalten hatten, kann man als Betroffener schlechthin nicht annehmen. Etwas Derartiges wäre in keiner Weise "marktüblich".

### 3. Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer

Ergänzend ist darauf zu verweisen, daß Abweichungen von einzelnen "Modellvorstellungen" jedenfalls dann unbedenklich sind, wenn in anderen Punkten zugunsten der Arbeitnehmer das "Modell" verbessert wurde, also bessere Bedingungen als dargelegt realisiert wurden. Dies ist im vorliegenden Zusammenhang bei zahlreichen Fragen der Fall.

- Über die in dem Chart enthaltenen Ausführungen hinaus wird keine Wartezeit für die Beschäftigten vorgesehen. Tritt beispielsweise ein Invaliditätsfall vor Erreichen einer fünfjährigen Betriebszugehörigkeit auf, sind gleichwohl Leistungen zu erbringen.

- Nr. 4.4.2. der Versorgungsordnung sieht vor, daß die Renten jährlich am 1. Juli um 3 % angehoben werden. Dies ist eine keineswegs marktübliche Bedingung; normalerweise wird



auf § 16 BetrAVG verwiesen, was der Sache nach bedeutet, daß ein Ausgleich für den Kaufkraftverlust immer erst am Ende eines Dreijahreszeitraumes und überdies nur dann erfolgt, wenn es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zuläßt. Die ab 1.1.1999 geltende Neuregelung eröffnet die Möglichkeit, statt der bisherigen Quasi-Dynamisierung eine automatische Erhöhung um 1 % pro Jahr vorzusehen. Gerade diese neu geschaffene Ersatzlösung macht es besonders deutlich, daß die 3 %-Anpassung die Ruheständler über das zu erwartende Maß hinaus begünstigt.

Für AT-Angestellte sieht Ziff. 4.4.2 der Konzernbetriebsvereinbarung die gleiche Regelung vor.

- Die Versorgungsregelung eröffnet sehr viele Optionen. Das vorhandene Versorgungsguthaben kann als Einmalbetrag, in Raten oder als Rentenleistung ausbezahlt werden. Im letzteren Falle kann die Hinterbliebenenversorgung einbezogen oder ausgeklammert werden.

Nach Ziff. 4.1.2 der Versorgungsordnung bzw. der Konzernbetriebsvereinbarung sind bei der Entscheidung zwischen diesen Varianten auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies bedeutet, daß eine subjektiv gewollte und/oder steuerlich optimale Leistung möglich wird. Gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers ist eine Verrentung des Versorgungsguthabens nur unter schwer vorstellbaren Ausnah-

Lohnwirtschafts-  
Berechtigten  
und die

ist

↳ schwer vorstellbar  
mebedingungen möglich. Auch in anderen Fällen ist ~~nicht ab-~~  
sehbar, daß den Wünschen des Arbeitnehmers nicht Rechnung  
getragen würde.

Diese drei Positiv-Abweichungen von der "marktüblichen"  
Ausgestaltung machen deutlich, daß es sich bei den in dem  
fraglichen Chart genannten "Kriterien" in der Tat nur um  
Modellüberlegungen handelte, von denen im einzelnen abgewi-  
chen werden konnte.

## VI. Ergebnis

Zwischen der Regelung der betrieblichen Altersversorgung in  
der Anlage 1 zum Manteltarifvertrag bzw. in der Konzernbe-  
triebsvereinbarung und der sog. Hummel-Zusage besteht kein  
Widerspruch.