
Datum: 04.05.2016
Gericht: Arbeitsgericht Essen
Spruchkörper: 1
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 3386/15
ECLI: ECLI:DE:ARBGE:2016:0504.1CA3386.15.00

Schlagworte: ---
Normen: ---
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: ---

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 3. Der Streitwert wird auf 36.000,00 € festgesetzt.
-

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf betriebliche Altersversorgung.	2
Der am 13.12.1950 geborene Kläger, der sich seit dem 01.07.2015 im Ruhestand befindet, bezieht eine Betriebsrente von der Beklagten. Diese wird auf der Basis der Richtlinie für Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der S., Stand 19.12.1989 (im Folgenden: RL 19.12.1989) gewährt. Danach wird den ab dem 01.04.1986 beschäftigten Mitarbeitern ein fester Betrag als Betriebsrente gewährt, welcher auf der Basis eines ruhegeldfähigen Dienstinkommens errechnet wird, bei der die absolvierten Dienstjahre in eine Prozentzahl umgerechnet werden. Wegen des Inhalts der RL 19.12.1989 wird auf die eingereichte Kopie, Bl. 23 ff. d.A., Bezug genommen.	3

Neben der RL 19.12.1989 besteht bei der Beklagten eine Richtlinie für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der S., Essen vom 09.02.1989 (im Folgenden RL 09.02.1989), mit welcher die Betriebsrente für Arbeitnehmer geregelt wird, " deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.1986 begonnen hat" (§ 1 Abs. 1 RL 09.02.1989). Die danach zustehende Gesamtversorgung ist insofern höher als diejenige nach der RL 19.12.1989, als 30 absolvierte Betriebszugehörigkeitszeiten zu 75 % ruhegeldfähigen Dienst Einkommen führen und auf 13 statt 12 Zahlungen abgestellt wird.

Unter § 3 "Geltungsbereich" der RL 09.02.1989 heißt es: 5

"(1) Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung nach diesen Richtlinien werden gewährt an Mitarbeiter, die während der gesamten Dienstzeit vollzeitbeschäftigt waren. 6

(2) Mitarbeiter, die nicht während der gesamten Dienstzeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis mit dem Unternehmen gestanden haben, erhalten eine zeitanteilige Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung auf der Basis der Ruhegeldordnung, die für die ab 01.04.1986 eingetretenen Mitarbeiter gilt, wenn 7

1. sie vor dem 01.04.1986 im Unternehmen beschäftigt waren und 8

2. ihre vertragliche Arbeitszeit die in Abs. 3 Nr. 3 genannten Grenzen ständig überschritten hat, und 9

3. sie nach dem 31.03.1986 in den Ruhestand treten. 10

Dabei werden auch die vor dem 01.04.1986 verbrachten Dienstjahre angerechnet. 11

(3) Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung wird nicht gewährt an Mitarbeiter, 12

1. die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben oder 13

2. die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt werden oder 14

3. deren vertragliche Arbeitszeit nicht mehr als zehn Stunden wöchentlich oder 45 Stunden monatlich umfaßt. 15

(4) Die nach dem 31.03.1986 in das Unternehmen eingetretenen Mitarbeiter erhalten eine Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung nach einer noch abzuschließenden Betriebsvereinbarung." 16

Unter § 1 "Grundlagen der Ruhegeldrichtlinien" ist geregelt: 17

"(1) Die Mitarbeiter der S., deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.1986 begonnen hat, erhalten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen lebenslängliches Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung." 18

Wegen des Inhalts der RL 09.02.1989 im Übrigen wird auf die eingereichte Kopie, Bl. 28 ff. d.A., Bezug genommen. 19

Der Kläger wurde auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 22.09.1983 als b. eingestellt (Bl. 55 ff. d.A.). In dem Arbeitsvertrag ist unter Ziffer 6 "Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung" geregelt: 20

"Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Sie als befristet beschäftigter Mitarbeiter nach den geltenden Richtlinien nicht an der S. Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung teilnehmen."	
Unter dem 05.08.1986 wurde der Arbeitsvertrag bis zum 30.09.1989 verlängert (Bl. 60 d.A.). Unter dem 06.01.1987 schlossen der Kläger und die S. AG einen (unbefristeten) Arbeitsvertrag (Bl. 61 ff. d.A.). Den Regelungen vorweg gestellt führt die S. AG aus, dass "für das zwischen Ihnen und unserer Gesellschaft bestehende Arbeitsverhältnis [...] ab 01. Februar 1987 die folgenden Vertragsbedingungen" gelten. Unter Ziffer 2 "Vergütung" ist u.a. geregelt:	22
"Die Betriebszugehörigkeit zum S. rechnet ab 01. Oktober 1983"	23
Unter Ziffer 6 "Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung" ist geregelt:	24
"Sie erhalten eine Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der jeweils geltenden Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der S.."	25
Dem Arbeitsvertrag beigelegt war ein Begleitschreiben, in welchem es wie folgt heißt:	26
" bezüglich der Ruhegeld-Regelung in Ziffer 6 des Vertrages weisen wir Sie darauf hin, daß die bisher gültigen Ruhegeld-Richtlinien mit Wirkung zum 31.03.1986 gekündigt worden sind. Zur Zeit laufen Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat zur Schaffung einer neuen Ruhegeldordnung, deren Inkraftsetzung ab 01.04.1986 beabsichtigt ist."	27
Unter dem 21.03.2005 vereinbarten die Beklagte als Rechtsnachfolgerin der S. AG und der Kläger einen neuen Arbeitsvertrag (Bl. 67 ff. d.A.). Unter Ziffer 6 "Betriebliche Altersversorgung" ist ausgeführt:	28
"Die bisherige Ruhegeldregelung gilt weiterhin unverändert fort, wobei die GIZ bei der Berechnung von Leistungen und Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung unberücksichtigt bleibt."	29
Unter Ziffer 11 "Betriebszugehörigkeit" haben die Parteien geregelt:	30
"Als maßgebliches Datum für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit zur S. Power Aktiengesellschaft gilt der 01.10.1983."	31
Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe eine Versorgung nach den Richtlinien vom 09.02.1989 zu.	32
Ihm sei über die als Ruhegeldrichtlinien bezeichneten Gesamtbetriebsvereinbarungen eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Die Zusage erfolgte mit Eintritt in das entsprechende S.-Unternehmen. Ausweislich der RL 09.02.1989 seien Voraussetzungen neben einem 10jährigen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis und der Vollendung des 65. Lebensjahres der Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.1986. Die Zusage nach der RL 09.02.1989 erfolge mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, ohne dass es darüber hinaus einer gesonderten arbeitsvertraglichen Zusage bedürfe.	33
Nach Auffassung des Klägers ergebe sich aus § 3 (3) der RL 09.02.1989 nichts anderes. Hier würde ein Anspruch für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Ruhegeldgewährung habe aber kein befristetes Arbeitsverhältnis bestand.	34
	35

Eine andere Auslegung verstieße gegen das Diskriminierungsverbot nach § 4 TzBfG, zumal dem Kläger in allen Arbeitsverträgen eine Beschäftigungszeit seit dem 01.10.1983 - zuletzt unter Ziffer 11 des Arbeitsvertrags vom 21.03.2005 - angerechnet worden sei.	
Eine Berechnung seiner Versorgung nach der RL 09.02.1989 könne der Kläger nicht durchführen; die Berechnung sei kompliziert. Hier sieht der Kläger eine Nebenpflicht der Beklagten. Erst nach einer durch diese durchgeführte Berechnung sei eine Bezifferung durch den Kläger möglich. Dementsprechend sei ein unbezifferter Leistungsantrag bzw. ein Feststellungsantrag zulässig.	36
Der Kläger beantragt mit seiner am 11.12.2015 beim Arbeitsgericht Essen eingegangenen Klage zuletzt im Kammertermin vom 04.05.2016,	37
Es wird festgestellt, dass dem Kläger ab dem 01.07.2015 Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge nach Maßgabe der Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der S. in der Fassung vom 09.02.1989 zusteht.	38
Die Beklagte beantragt,	39
die Klage abzuweisen.	40
Ein Anspruch des Klägers scheitere, da es für die Zeit der befristeten Beschäftigung an einer Versorgungszusage fehle. Erstmals sei dem Kläger eine Versorgungszusage auf Basis des Arbeitsvertrages vom 06. Januar 1987 gemacht worden. Dabei sei er in einem Begleitschreiben darauf hingewiesen worden, dass aufgrund der Kündigung der ehemaligen Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung Verhandlungen mit dem Betriebsrat liefen und eine neue Vereinbarung mit Wirkung zum 01.04.1986 beabsichtigt sei.	41
Die Zäsur des Arbeitsbeginns 01.04.1986 im Hinblick auf die Geltung der Gesamtbetriebsvereinbarungen 09.02.1989 bzw. 19.12.1989 erfolgte unter der Prämisse, dass es sich bei den vor dem 01.04.1986 begonnenen Arbeitsverhältnissen um unbefristete handelt.	42
Aus den im Arbeitsvertrag aufgeführten Zeiten der Betriebszugehörigkeit ergäbe sich nichts anderes. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit sei von der Dauer der Versorgungszusage zu trennen. Die Rückdatierung der Betriebszugehörigkeit stelle im Regelfall keine Rückdatierung der Versorgungszusage dar. Etwas anderes sei dem Kläger auch nicht zugesagt.	43
Ein Verstoß gegen § 4 TzBfG bestehe nicht. Mit einer Versorgung werde u.a. die Betriebstreue belohnt. Ein Interesse an der Bindung an das Unternehmen bestehe bei befristet Beschäftigten nicht. Die Beschäftigungszeit rechne von Beginn der ununterbrochenen Tätigkeit an, nicht aber die Versorgungszusage.	44
Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.	45
Entscheidungsgründe:	46
Die Klage ist zulässig, jedoch unbegründet.	47
I.	48
	49

Dem Kläger steht keine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Richtlinien für die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung der S. in der Fassung vom 09.02.1989 zu. Eine Versorgungszusage zugunsten des Klägers besteht erst ab dem 01.02.1987 und damit nach dem 01.04.1986, so dass sich seine betriebliche Altersversorgung nach der RL 19.12.1989 richtet.

1. 50

Der Kläger kann eine betriebliche Altersversorgung nach der in der RL 09.02.1989 in einer Gesamtbetriebsvereinbarung getroffene Versorgungszusage nicht beanspruchen. Gem. § 1 Abs. 1 RL 09.02.1989 ist Voraussetzung für eine entsprechende Versorgungszusage der Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.1986. Gem. § 3 Abs. 3 Nr. 2 RL 09.02.1989 sind von dem Geltungsbereich jedoch Mitarbeiter nicht umfasst, die aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden. Während der Zeit der befristeten Beschäftigung bis zum 31.01.1987 ist gegenüber dem Kläger damit keine Versorgungszusage gemacht worden. Aufgrund der erst nach dem 01.04.1986 beginnenden Versorgungszusage besteht ein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der RL 19.12.1989. 51

a) Dem Kläger ist erstmals in Ziffer 6 des Arbeitsvertrages vom 06.01.1987 eine Versorgungszusage gemacht worden. Vorab ist - auch hier in Ziffer 6 - ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrages eine Teilnahme an der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung nicht erfolgt. 52

§ 1 Abs. 1 RL 09.02.1989 verlangt den Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 01.04.1986. Aufgrund der Ausnahme von befristeten Arbeitsverhältnissen von der Versorgungszusage gem. § 3 Abs. 3 Nr. 2 RL 09.02.1989 ergibt sich, dass mit dem Beschäftigungsbeginn i.S.v. § 1 Abs. 1 RL 09.02.1989 der Beginn der Versorgungszusage gemeint ist. 53

aa) Nach allgemeiner Rechtsprechung folgt die Auslegung von Betriebsvereinbarungen den für die Tarifauslegung geltenden Grundsätzen, d.h. die Regeln der Gesetzesinterpretation (z.B. BAG vom 08.11.1988 AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 48). Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in der Regelung seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebspartner liefern und nur so der Sinn und Zweck der auszulegenden Norm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ergänzend berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorrang, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG vom 29.08.2001 in AP TVG § 1 Auslegung Nr. 174; BAG vom 16.06.2004 AP TVG § 4 Effektivklausel Nr. 24; BAG vom 6.7.2006 NZA 2007, 167). 54

bb) Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich nach diesen Grundsätzen, dass maßgebender Stichtag für die Frage, welche der Richtlinien zur betrieblichen Altersversorgung Anwendung findet, der Beginn der Versorgungszusage ist. Gem. § 1 Abs. 1 RL 09.02.1989 wird eine Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung bei Beschäftigungsbeginn vor dem 01.04.1986 "nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen" gewährt. Zu den folgenden Bestimmungen gehört auch § 3 Abs. 3 Nr. 2, nach welcher ein 55

Mitarbeiter (trotz Beschäftigungsbeginns vor dem 01.04.1986) keine Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung erhält, solange eine Beschäftigung aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages besteht. Im Zusammenhang - auch unter Berücksichtigung des Sinn und Zwecks sowie der Entstehungsgeschichte - führen diese beiden Regelungen dazu, dass es für den Stichtag 01.04.1986 nicht allein auf den (tatsächlichen) Beschäftigungsbeginn, sondern auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses mit Versorgungszusage ankommt.

Die Betriebspartner haben die Ausnahmeregelung des § 3 Abs. 3 in beiden Richtlinien 1989 aufgenommen. Für die Frage, welche Richtlinie zur Anwendung kommt, wurde mit dem 01.04.1986 ein Stichtag gewählt. Es sollten die Arbeitsverhältnisse, für die zum Zeitpunkt der Kündigung der alten Versorgungsrichtlinie zum 31.03.1986 bereits eine Versorgungszusage bestand, besser gestellt werden, als später beginnende Arbeitsverhältnisse. Bereits der Stichtag spricht damit für die Voraussetzung des Bestehens einer Versorgungszusage. Darüber hinaus wäre zum Zeitpunkt der Vereinbarung der RL 09.02.1989 die Ausnahmeregelung befristete Arbeitsverhältnisse betreffend sinnentleert gewesen, hätten hier nur Arbeitsverhältnisse ausgenommen werden sollen, die zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls einer Befristung unterlagen, zumal mit § 3 Ziffer 3 Nr. 1 RL 09.02.1989 auch ältere Arbeitnehmer von dem Geltungsbereich ausgenommen wurden. Denn gem. § 2 Abs. 1 RL 09.02.1989 war ein 10jähriges ununterbrochenes Arbeitsverhältnis Voraussetzung für die Gewährung von Ruhegeld. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Betriebspartner eine Ausnahmeregelung für Arbeitnehmer schaffen wollten, welche bei Beginn des Arbeitsverhältnisses jünger als 50 Jahre waren, nach 10jähriger Beschäftigungszeit aber mit einem befristeten Arbeitsverhältnis Ruhegeld beanspruchen. Da andererseits jedoch auch nicht davon ausgegangen werden kann, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.1986 befristet beschäftigt waren, im Falle der Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses von einer Altersversorgung ausgeschlossen werden sollten, kann die von den Betriebspartnern in § 1 Abs. 1 der RL getroffenen Regelung nur so verstanden werden, dass für den Stichtag 01.04.1986 ein Arbeitsverhältnis mit Versorgungszusage maßgebend ist.

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Anrechnung der Beschäftigungszeiten ab dem 01.10.1983 sowohl in Ziffer 2 des Arbeitsvertrags vom 06.01.1987 als auch in Ziffer 8 des Arbeitsvertrages vom 21.03.2005. Mit der Anrechnung von Beschäftigungszeiten ist nicht automatisch eine (rückwirkende) Versorgungszusage verbunden.

Die Begriffe der Betriebszugehörigkeit und anrechnungsfähigen Dienstzeit für eine Ruhegeldzusage sind nicht identisch (vgl. etwa BAG vom 02.07.2009 - 3 AZR 501/07 - beck-online). Betriebszugehörigkeitszeiten sind maßgeblich etwa für Kündigungsfristen oder für Jubiläumsgelder; sie können ggfls. auch für die Höhe des Ruhegeldes relevant sein, soweit dieses von der Dauer der Beschäftigungszeiten abhängig ist. Für die Frage, ab welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber eine Versorgungszusage erteilt hat, sind sie nicht relevant. Hier kommt es auf die Regelungen der Versorgungszusage selbst an: In § 3 Abs. 3 Ziffer 2 RL 09.02.1989 werden befristet beschäftigten Mitarbeitern von einer Versorgungszusage ausgenommen.

Dem entsprechen auch die individualrechtlichen Regelungen, die die Parteien vereinbart haben. In dem befristeten Arbeitsvertrag vom 22.09.1983 ist unter Ziffer 6 "Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung" ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dem Kläger eine Versorgungszusage nicht gemacht wird. In dem (unbefristeten) Arbeitsvertrages vom 06.01.1987 ist wiederum unter Ziffer 6 die erste Versorgungszusage erteilt worden, wobei -

hierauf wurde in einem Begleitschreiben ausdrücklich hingewiesen - die Richtlinien mit dem Gesamtbetriebsrat gerade neu verhandelt würden. Die Regelungen des Arbeitsvertrages vom 06.01.1987 regelten das Arbeitsverhältnis ausweislich des Eingangssatzes ab dem 01.02.1987. Die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit findet sich von der Versorgungszusage getrennt unter Ziffer 2 "Vergütung" des Arbeitsvertrages. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Vertrag vom 21.03.2005: Auch hier wird in Ziffer 6 unter "Betrieblicher Altersversorgung" die "bisherige Ruhegeldregelung" als weiterhin fortbestehend aufgenommen. Hinsichtlich der Versorgungszusage wird damit auf die zwischen den Parteien bisher getroffenen Vereinbarungen Bezug genommen, also auf die Versorgungszusage ab dem 01.02.1987. Die Regelung der "Betriebszugehörigkeit" findet sich hiervon getrennt in Ziffer 8.

Die Trennung der Anrechnung der Betriebszugehörigkeit von den Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ist somit aufgrund der Stellung im Arbeitsvertrag sowie der Überschriften eindeutig und klar. 60

2. 61

Die Regelung des § 3 Abs. 3 Ziff. 2 RL 09.02.1989 ist auch wirksam. Sie verstößt insbesondere nicht gegen § 4 TzBfG. 62

a) Fraglich ist bereits, ob die RL 09.02.1989 überhaupt einer Prüfung im Hinblick auf das Diskriminierungsverbot gem. § 4 Abs. 2 TzBfG zugänglich ist. Denn die RL 09.02.1989 ist nicht unter Geltung des TzBfG, welches am 01.01.2001 in Kraft getreten ist, abgeschlossen worden. 63

b) Unabhängig davon verstößt die Regelung weder gegen das Diskriminierungsverbot gem. § 4 Abs. 2 TzBfG noch gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Denn dass Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag keine Versorgungszusage erhalten und von der Geltung der RL sowohl vom 09.02.1989 als auch vom 19.12.1989 ausgeschlossen sind, ist sachlich gerechtfertigt. 64

aa) Nach der Rechtsprechung des BAG (etwa BAG vom 15.01.2013 - 3 AZR 4/11 ; BAG vom 19.04.2005 - 3 AZR 128/04 -; BAG vom 20.08.2002 - 3 AZR 14/01 - beck-online) ist der Ausschluss nur vorübergehend beschäftigter Arbeitnehmer von betrieblichen Versorgungsleistungen sachlich gerechtfertigt. Die betriebliche Altersversorgung bezweckt u.a., die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender (befristeter) Beschäftigung besteht seitens des Arbeitgebers dieses Bindungsinteresse nicht. 65

Dementsprechend ist in der RL vom 09.02.1989 - im Übrigen gleichlautend auch in der RL vom 19.12.1989 - in § 3 Abs. 3 Nr. 2 der in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehende Arbeitnehmer von der Versorgungsleistung ausdrücklich ausgeschlossen. Die gesicherte betriebsrentenrechtliche Position entsteht nach der Gesamtbetriebsvereinbarung erst mit der Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, vorliegend mit Arbeitsvertrag vom 06.01.1987. Dass sich auch der befristet Beschäftigte bei einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis betriebstreu verhält, ist unerheblich. Diese Betriebstreue wird dadurch berücksichtigt, dass die im befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit bei Übernahme angerechnet wird (vgl. BAG vom 15.01.2013 - 3 AZR 4/11 - beck-online). Dies hat Auswirkungen jedoch nicht auf die Versorgungszusage - die nicht rückwirkend erlangt wird -, sondern ggfls. auf die Höhe der Ansprüche nach der erst zum 01.02.1987 erlangten Versorgungszusage. 66

Der Kläger kann damit eine betriebliche Altersversorgung nach der RL 09.02.1989 nicht beanspruchen.	67
II.	68
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.	69
Die Streitwertentscheidung erging gem. § 61 ArbGG i.V.m. § 3 ff. ZPO in Höhe des vom Kläger angegebenen 36fachen Unterschiedsbetrag zwischen der Altersversorgung entsprechend der RL 19.12.1989 zu derjenigen vom 09.02.1989.	70
Die Streitwertentscheidung zur Berechnung der Gerichtsgebühren ergeht gesondert.	71
RECHTSMITTELBELEHRUNG	72
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	73
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	74
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	75
Ludwig-Erhard-Allee 21	76
40227 Düsseldorf	77
Fax: 0211 7770-2199	78
eingegangen sein.	79
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de .	80
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	81
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	82
1.Rechtsanwälte,	83
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	84
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren	85

Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 86

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 87

-Sell - 88

Richterin am Arbeitsgericht 89