

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 26. August 2025  
- 3 AZR 283/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:260825.U.3AZR283.24.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 5. Oktober 2023  
- 12 Ca 140/23 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 7. März 2024  
- 3 Sa 59/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsvereinbarung - Betriebliche Altersversorgung - Auszubildende -  
Kündigung

# BUNDESARBEITSGERICHT



**3 AZR 283/24**

3 Sa 59/23  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
26. August 2025

**URTEIL**

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. August 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Völpel-Haus und Holler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 7. März 2024 - 3 Sa 59/23 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 5. Oktober 2023 - 12 Ca 140/23 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger im Versorgungsfall Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zustehen. 1

Der am 30. August 1985 geborene Kläger begann am 1. August 2006 bei der Beklagten, einer Wohnungsgenossenschaft, auf Grundlage des Ausbildungsvertrags vom 8. Mai 2006 eine Berufsausbildung zum Immobilienkaufmann. Nach Beendigung der Berufsausbildung wurde er aufgrund Anstellungsvertrags vom 8. Juli 2009 zunächst befristet für ein Jahr ab dem 1. Juli 2009 in Vollzeit mit 38,25 Wochenstunden eingestellt. Mit Nachtrag zum Anstellungsvertrag vom 30. Juni 2010 wurde das Arbeitsverhältnis entfristet, es besteht bis heute fort. Zuletzt war der Kläger als Sachbearbeiter in der Vermietungsabteilung für die Beklagte tätig. 2

Am 1. Juni 1989 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über eine betriebliche Rentenordnung (nachfolgend RO 89). Darin heißt es auszugsweise: 3

„§ 1

#### **Umfang der Versorgung**

Die gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft H eG, nachfolgend kurz ‚Genossenschaft‘ genannt, sagt den Betriebs-

angehörigen, welche mindestens zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt sind, mit Wirkung 01. Januar 1989 eine betriebliche Altersversorgung in Form der

Altersrente

Erwerbsunfähigkeitsrente

zu, sofern sie bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Genossenschaft stehen und nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 10 Dienstjahre bei ihr abgeleistet haben oder wenn der Fall des § 6 dieser Betriebsrentenordnung gegeben ist.

§ 2

Altersrente

Die Altersrente ist zahlbar nach Ausscheiden aus dem Dienst und nach Vollendung des 65. Lebensjahres bei männlichen bzw. des 60. Lebensjahres bei weiblichen Betriebsangehörigen oder in Fällen gemäß § 7 dieser Betriebsrentenordnung. Altersrente wird auf Lebenszeit des bzw. der Begünstigten gewährt.

§ 3

Erwerbsunfähigkeitsrente

1. Die Erwerbsunfähigkeitsrente wird gezahlt nach Ausscheiden aus dem Dienst infolge einer vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit. Der Nachweis der Erwerbsunfähigkeit ist zu erbringen durch den Rentenbescheid des zuständigen Rentenversicherungsträgers, bei nicht versicherungspflichtigen Begünstigten durch ein Zeugnis des Amtsarztes.

...

§ 4

Leistungsvoraussetzung - Bemessungsgrundlage

1. Die Altersrente und die Erwerbsunfähigkeitsrente beginnen nach Ableistung einer Wartezeit von zehn anrechnungsfähigen Dienstjahren mit 10 %; sie steigen ab dem 16. Dienstjahr um 0,5 % jährlich bis zum Höchstbetrag von 15 % des pensionsfähigen Einkommens gemäß Abs. 3. Ist der Versorgungsfall überwiegend auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen, so können die Renten auch dann gewährt werden, wenn die Wartezeit noch nicht erfüllt war.

...

## § 5

### Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Angestellte nach Vollendung des 20. Lebensjahres ununterbrochen im Dienste der Genossenschaft verbracht hat. Wehr- und Wehrersatzdienstpflicht gelten nicht als Unterbrechung.

...

## § 6

### Unverfallbarkeit

1. Scheidet der versorgungsberechtigte Mitarbeiter nach Vollendung des 35. Lebensjahres vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Dienst der Genossenschaft aus und
  - hat entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden
  - oder
  - liegt der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurück und hat die Versorgungszusage mindestens drei Jahre für ihn bestanden,so bleibt die Anwartschaft erhalten.

...

## § 12

1. Für Versorgungsberechtigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Rentenordnung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bereits einen unverfallbaren Rentenanspruch erworben haben, gelten die Bestimmungen des § 4, Abs. 2, nicht.
2. Die Bestimmung des § 4, Abs. 1, Fassung vom 01.06.1989, gilt nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 30. November 1988 eingestellt wurden bzw. werden.
3. Vorstand und Aufsichtsrat haben in der gemeinsamen Sitzung am 06. September 1988 diese betriebliche Rentenordnung, § 4, Abs. 1, einstimmig beschlossen.“

Die Beklagte kündigte die RO 89 gegenüber dem Betriebsrat mit Schreiben vom 23. Oktober 2008 zum 31. Januar 2009. Kündigungsgründe gab sie dabei nicht an. Eine ablösende Vereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung wurde nicht geschlossen.

Mit dem vorliegenden Verfahren hat der Kläger - nach erfolglosen außergerichtlichen Bemühungen - geltend gemacht, ihm stünden im Versorgungsfall Ansprüche aus der gekündigten RO 89 zu. Er sei schon im Rahmen seines Berufsausbildungsverhältnisses und damit während des ungekündigten Bestands der RO 89 dem Anwendungsbereich der Versorgungsordnung unterfallen. Die Auslegung der RO 89 ergebe, dass im Berufsausbildungsverhältnis stehende „Betriebsangehörige“ iSv. § 1 RO 89 von ihrem Anwendungsbereich erfasst seien. Auch der einschlägige Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft gelte für diesen Personenkreis. Ein bestehendes Arbeitsverhältnis setze die RO 89 erst bei Eintritt des Versorgungsfalls voraus.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass ihm gegen die Beklagte Ansprüche auf eine Altersrente und - im Falle der Erwerbsunfähigkeit Erwerbsunfähigkeitsrente - gemäß der betrieblichen Rentenordnung vom 1. Juni 1989 zustehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und den Standpunkt eingenommen, die RO 89 gelte nur für Arbeitnehmer und sei daher auf den Kläger während ihres ungekündigten Bestands nicht anwendbar gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die erstinstanzliche Entscheidung auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

## Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet und führt zur Wiederherstellung des der Klage stattgebenden Urteils des Arbeitsgerichts. Die Klage ist zulässig und begründet. 9

I. Der Feststellungsantrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 10

1. Der Klageantrag bedarf der Auslegung (*vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 34*). Diese ergibt, dass der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihn bei Eintritt einer der Versorgungsfälle „Alter“ oder „Erwerbsunfähigkeit“ eine Betriebsrente nach der RO 89 zu erbringen. Zwar streiten die Parteien der Sache nach vor allem darüber, ob der Kläger in der Zeit des un gekündigten Bestands der RO 89 als Auszubildender vom persönlichen Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst war. Diese Frage ist allerdings nicht auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichtet und kann isoliert nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Es liegt daher in seinem wohlverstandenen Interesse, den Antrag dahin zu verstehen, dass der Kläger Klarheit darüber erlangen will, ob er gegenüber der Beklagten auf Grundlage der RO 89 eine Versorgungsanwartschaft iSe. gesicherten Rechtsposition erworben hat, die sich im Versorgungsfall in einen Rechtsanspruch umwandelt. Der Kläger macht insofern, wie sich aus den Ausführungen in der Klageschrift ergibt, Ansprüche sowohl für den Fall geltend, dass er vor Erreichen des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet als auch für den Fall seiner Betriebstreue bis dahin.

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 12

a) Die Klage ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt 13

erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 2. Juli 2024 - 3 AZR 244/23 - Rn. 16 mwN*). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Versorgung nach den Regelungen der RO 89 schuldet und damit über den Umfang der Leistungspflicht der Beklagten (*zu einem vergleichbaren Antrag BAG 2. September 2014 - 3 AZR 951/12 - Rn. 38*).

b) Da hierüber zwischen den Parteien Streit besteht, hat der Kläger ein Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung (vgl. *BAG 22. Oktober 2024 - 3 AZR 11/24 - Rn. 13 mwN*). Unerheblich ist, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist (vgl. *BAG 15. Mai 2012 - 3 AZR 11/10 - Rn. 20 mwN, BAGE 141, 259*). Dem Vorliegen des Feststellungsinteresses steht auch nicht entgegen, dass weitere Unstimmigkeiten zwischen den Parteien - etwa über die Auswirkungen der Kündigung der RO 89 im Einzelnen - nicht ausgeschlossen sind. Gegenwärtig streiten die Parteien nur darüber, ob der Kläger noch in der Zeit des ungekündigten Bestands der RO 89 als Auszubildender vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst war. Dabei besteht - wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich bestätigt haben - im Grundsatz Einigkeit darüber, dass der Kläger in diesem Fall bei Eintritt des Versorgungsfalls Versorgungsansprüche hat. Dies ist für das Vorliegen des Feststellungsinteresses ausreichend. Es ist nicht erforderlich, dass ein künftiger Streit der Parteien über die Anspruchshöhe gänzlich ausgeschlossen werden kann. Maßgebend ist, dass nicht ersichtlich ist, dass der Streit der Parteien zu einem weiteren Prozess führen muss (vgl. *BAG 25. Juni 2025 - 4 AZR 274/24 (F) - Rn. 27; BGH 22. Mai 2024 - IV ZR 124/23 - Rn. 17 mwN*).

II. Der Antrag ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der RO 89 zu erbringen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass dem Kläger keine Versorgungsansprüche auf Grundlage der RO 89 zustünden, wenn

diese während ihres ungekündigten Bestands auf ihn nicht anwendbar gewesen wäre. Die RO 89 ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durch die Beklagte ordentlich zum 31. Januar 2009 gekündigt worden, ohne dass eine ablösende Regelung erfolgt ist. Eine nach § 77 Abs. 5 BetrVG uneingeschränkt ausgesprochene Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bewirkt jedenfalls, dass das Versorgungswerk für erst nach dem Kündigungstermin eintretende Arbeitnehmer geschlossen wird (vgl. *BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 24 mwN, BAGE 173, 138; 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 - Rn. 48, BAGE 170, 41*). Da das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 1. Juli 2009 - und damit nach Wirksamwerden der Kündigung der RO 89 - begann, konnte er Versorgungsanwartschaften nur erdienen, wenn er bereits im Rahmen seines Berufsausbildungsverhältnisses in den Kreis der Personen fiel, dem eine Versorgung zugesagt war.

2. Das ist hier der Fall. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Versorgungszusage in § 1 RO 89 begünstige nur Arbeitnehmer, nicht hingegen zur Berufsausbildung Beschäftigte, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die RO 89 sagte auch Betriebsangehörigen, die (noch) in einem Berufsausbildungsverhältnis standen, eine Versorgung nach Maßgabe ihrer weiteren Voraussetzungen zu. Das ergibt deren Auslegung (*zu den Maßstäben BAG 4. Dezember 2024 - 5 AZR 277/23 - Rn. 24 mwN*).

a) Bereits der Wortlaut der RO 89 spricht für diese Sichtweise. 18

aa) Nach § 1 RO 89 wird „den Betriebsangehörigen, welche mindestens zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt sind“, eine „betriebliche Altersversorgung“ zugesagt. Zu den Betriebsangehörigen, also „allen im Betrieb tätigen Personen“ (vgl. § 75 Abs. 1 BetrVG) gehören auch die zur Berufsausbildung Beschäftigten (*BAG 5. April 1984 - 2 AZR 513/82 - zu II 3 a der Gründe*). Mit der Zusage einer „betrieblichen Altersversorgung“ knüpft die RO 89 zudem an die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG verwendete Legaldefinition an, wonach betriebliche Altersversorgung vorliegt, wenn „einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt“ werden. Arbeitnehmer im Sinne der §§ 1 bis 16

BetrAVG wiederum sind nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (*bereits in der zum Zeitpunkt des Zustandekommens der RO 89 bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung vom 19. Dezember 1974*) Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; ein Berufsausbildungsverhältnis steht einem Arbeitsverhältnis danach gleich.

- bb) Berücksichtigt man, dass der Regelungskompetenz der Betriebsparteien sämtliche in § 5 Abs. 1 BetrVG genannten „Arbeitnehmer“ unterliegen und Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG „Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ sind, hätte es für die Herausnahme der Auszubildenden aus dem Kreis der Zusageempfänger der RO 89 („Betriebsangehörige“) einer - hier fehlenden - hinreichend klaren Regelung bedurft. Im Zweifel ist davon auszugehen, dass die Betriebsparteien - insbesondere wenn sie Leistungen für „Betriebsangehörige“ festlegen - den ihrem Regelungsauftrag unterworfenen Personenkreis begünstigen wollen. 20
- cc) Der Umstand, dass die Betriebsangehörigen nach § 1 RO 89 „mindestens zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit beschäftigt“ sein müssen, steht der Einbeziehung der zur Berufsausbildung Beschäftigten nicht entgegen. Mit dieser Anforderung wird der Kreis der Versorgungsempfänger nicht auf solche Personen begrenzt, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses „klassische“ Arbeitsleistung erbringen. Vielmehr legt die Regelung einen zeitlichen Mindestumfang der Beschäftigung fest, mit dem die Betriebsangehörigen (und damit auch die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildungszeit) tätig sein müssen. Der Wortlaut von § 1 RO 89 lässt nicht erkennen, dass die Gruppe der Betriebsangehörigen darüber hinaus durch das Erfordernis der Erbringung „tariflicher Arbeitszeit“ eingeschränkt werden soll. Insofern verfängt auch das Argument der Beklagten nicht, Auszubildende hätten wegen ihrer Abwesenheiten zum Zwecke des Besuchs der Berufsschule keine mit Arbeitnehmern vergleichbare Arbeitszeit. 21

Im Übrigen ist auch nicht ersichtlich, dass die Formulierung „tarifliche Arbeitszeit“ die Ausbildungszeit nicht umfasst und die Auszubildenden der Beklag- 22

ten ausnimmt. Zwar hat das Landesarbeitsgericht keine ausdrücklichen Feststellungen zur Anwendbarkeit eines bestimmten Tarifwerks auf das Unternehmen der Beklagten getroffen. Der Kläger hat sich insoweit - ohne dass die Beklagte dem entgegengetreten ist - in der Berufungserwiderung auf den „einschlägigen“ Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft berufen und diesen in der ab dem 1. Januar 1997 geltenden Fassung beigefügt (nachfolgend MTV 1997). Auf diesen nimmt das Landesarbeitsgericht offenbar Bezug, wenn es - insoweit grundsätzlich zutreffend - ausführt, der Tarifvertrag finde nach § 1 MTV 1997 (*genau § 1 Nr. 3 Satz 1 MTV 1997*) auch auf die Auszubildenden Anwendung, weshalb auch die Regelung zur Arbeitszeit in § 5 MTV 1997 für diesen Personenkreis gelte. Allerdings verkennt das Landesarbeitsgericht, dass der MTV 1997 erst einige Jahre nach Zustandekommen der auszulegenden RO 89 in Kraft trat und daher für deren Verständnis keine maßgebliche Bedeutung hat. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist es daher nicht entscheidend, ob - wie es annimmt - die Regelungen zur Arbeitszeit in § 5 MTV 1997 erkennen lassen, „dass sie auf die Situation von Auszubildenden nur wenig zugeschnitten sind, wie etwa die Regelungen zu Arbeitszeitkonten“. Anhaltspunkte dafür, dass die im Zeitpunkt des Zustandekommens der RO 89 im Jahr 1989 geltenden Tarifregelungen zur Arbeitszeit auf die Auszubildenden (insoweit als „Ausbildungszeit“) nicht anwendbar waren, gibt das Vorbringen der Parteien jedenfalls nicht her (*vgl. etwa der Manteltarifvertrag für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer in der Wohnungswirtschaft idF vom 31. Mai 1985, nach dessen § 24 gültig jedenfalls bis 31. Dezember 1989, in dessen Geltungsbereich nach § 1 Nr. 3 die Auszubildenden einbezogen sind und der in § 5 im Wesentlichen lediglich die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit regelt*). Soweit das Landesarbeitsgericht weiter anführt, der Ausbildungsvertrag des Klägers regele die „Ausbildungszeit“ und nicht die Arbeitszeit, kann daraus ebenfalls für die Regelungsabsicht der Betriebsparteien nichts hergeleitet werden.

dd) Mit der Anforderung im zweiten Halbsatz von § 1 RO 89 („sofern sie bei Eintritt des Versorgungsfalles in einem Arbeitsverhältnis zur Genossenschaft stehen und nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens 10 Dienstjahre bei

23

ihr abgeleistet haben“) wird nicht der Kreis der Zusageempfänger begrenzt, sondern es werden nur Voraussetzungen aufgestellt, die im Zeitpunkt des Versorgungsfalls für den Anspruch auf eine Versorgungsleistung vorliegen müssen. § 1 RO 89 differenziert insoweit zwischen dem persönlichen Geltungsbereich der Zusage und den Leistungsvoraussetzungen. Durch die Wendung „sie“ nimmt § 1 Halbs. 2 RO 89 auf den in Halbs. 1 genannten Personenkreis Bezug und damit auch auf Auszubildende. Dieser Personenkreis muss (erst) „bei Eintritt des Versorgungsfalles“ ua. in einem Arbeitsverhältnis zur beklagten Genossenschaft stehen. Das erfordert aber gerade nicht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses bei Beginn der Zusage.

- b) Normsystematische Erwägungen stehen dieser Sichtweise nicht entgegen. 24
- aa) Soweit § 4 Nr. 1 RO 89 die „Ableistung einer Wartezeit von zehn anrechnungsfähigen Dienstjahren“ verlangt, wird damit - ungeachtet des Umstands, dass auch Ausbildungsjahre Dienstjahre sein können - nicht der Kreis der Zusageempfänger, sondern eine Voraussetzung für den späteren Leistungsbezug bzw. die Leistungshöhe beschrieben. Gleiches gilt für die Regelung in § 5 Nr. 1 RO 89, wonach „als anrechnungsfähige Dienstzeit“ die Zeit gilt, „die der Angestellte nach Vollendung des 20. Lebensjahres ununterbrochen im Dienste der Genossenschaft verbracht hat“. Die Regelungen lassen deshalb keine zwingenden Rückschlüsse darauf zu, welchem Personenkreis überhaupt eine Versorgung zugesagt ist. Als „Angestellte“ werden zwar regelmäßig Arbeitnehmer bezeichnet. Der Leistungsbezug setzt nach § 1 Halbs. 2 RO 89 aber ohnehin ein Arbeitsverhältnis voraus. Die Verwendung des Begriffs des Angestellten in § 5 Nr. 1 RO 89 ist zudem dem Umstand geschuldet, dass Dienstzeit nach dem 20. Lebensjahr regelmäßig im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht wird. 25
- bb) Soweit in § 6 RO 89 zur Unverfallbarkeit der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet wird, ist das schon deshalb unschädlich, weil auch bei einem vorgesetzten Ausbildungsverhältnis die dort genannten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nicht allein im Ausbildungsverhältnis erfüllt werden. 26

- c) Sinn und Zweck der RO 89 - die Honorierung vergangener Leistungen und künftiger Betriebstreue - erfordern es nicht, Auszubildende vom Kreis der Zusageempfänger auszunehmen. Insoweit macht es keinen Unterschied, ob die Betriebstreue in einem reinen Arbeitsverhältnis oder - sei es auch nur teilweise - in einem Berufsausbildungsverhältnis zurückgelegt wurde (vgl. zu *Sinn und Zweck der verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB aF BAG 9. September 2010 - 2 AZR 714/08 - Rn. 30, BAGE 135, 278*).
3. Die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht deshalb als im Ergebnis richtig (§ 561 ZPO), weil die Kündigung der RO 89 zum 31. Januar 2009 - ungeachtet der Zugehörigkeit des Klägers zum Kreis der Zusageempfänger in der Zeit ab dem 1. August 2006 - zur Folge hätte, dass der Kläger keine Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der RO 89 erwerben konnte. 28
- a) Der Arbeitgeber kann eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 77 Abs. 5 BetrVG kündigen, ohne dass die Kündigung eines sie rechtfertigenden Grundes bedarf. 29
- aa) Eine uneingeschränkt ausgesprochene Kündigung kann dabei nicht nur bewirken, dass das Versorgungswerk für nach dem Kündigungstermin eintretende Arbeitnehmer geschlossen wird. Auch Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung durch die Betriebsvereinbarung begünstigt werden, können von der Kündigung betroffen sein (BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 24, BAGE 173, 138; 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 - Rn. 48, BAGE 170, 41; 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B I 4 a der Gründe, BAGE 92, 203). 30
- bb) Allerdings ist die Wirkung der Kündigung hinsichtlich der dadurch bedingten Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften anhand des vom Senat entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas beschränkt (st. Rspr., zuletzt BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 25, BAGE 173, 138, zu den Einzelheiten des dreistufigen Prüfungsschemas dort Rn. 26). Nach der Kündigung einer Betriebsvereinbarung sind die Versorgungsbesitzstände der Arbeitnehmer kraft Ge- 31

setzes in einem nach den Maßstäben der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes zu bestimmenden Umfang geschützt (*BAG 18. April 1989 - 3 AZR 688/87 - zu III 1 c der Gründe, BAGE 61, 323*). Das gilt nicht nur beim Neuabschluss einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und einer darin liegenden Ablösung des Versorgungssystems, sondern auch - wie hier - bei einer ersatzlosen Kündigung. Der allein durch seine Kündigung handelnde Arbeitgeber kann keine weitergehende Regelungsmöglichkeit haben als die Betriebsparteien gemeinsam. Die Betriebsvereinbarung bleibt im Umfang der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit auch nach ihrer Kündigung als normativ fortgeltende Grundlage für die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer erhalten, die bis zum Kündigungstermin beim Arbeitgeber eingetreten sind (*BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 30 mwN, aaO; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310; ebenso 25. Februar 2020 - 1 ABR 39/18 - Rn. 48, BAGE 170, 41*).

cc) Der Arbeitgeber kann die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung daher nach der ständigen Senatsrechtsprechung bereits im Rahmen ihrer Erklärung in ihrer Wirkung begrenzen (vgl. dazu zB *BAG 17. August 2004 - 3 AZR 189/03 - zu B I 3 der Gründe; 11. Mai 1999 - 3 AZR 20/98 - zu A III 2 b der Gründe*). Wenn die Betriebsvereinbarung bei den Rechtsfolgen einer Kündigung teilweise sinnvoll aufrechterhalten werden kann, muss der Arbeitgeber seine Kündigung - gerade zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit - auch auf eine Stufe beschränken können. Auch bei einer in ihrer Wirkung begrenzten Kündigung einer Betriebsvereinbarung sind die Versorgungsberechtigten durch eine normative Weitergeltung der im Übrigen aufrechterhaltenen Betriebsvereinbarung weiter geschützt (vgl. *BAG 8. Dezember 2020 - 3 ABR 44/19 - Rn. 33, BAGE 173, 138*).

b) Die Kündigung der RO 89 zum 31. Januar 2009 hat im Streitfall - wie oben (Rn. 16) ausgeführt - jedenfalls dazu geführt, dass die nach Ablauf der Kündigungsfrist ab Februar 2009 neu eintretenden Arbeitnehmer aus der RO 89 keine Rechte mehr herleiten können (vgl. *BAG 19. November 2002 - 3 AZR 406/01 - zu I 1 a der Gründe; 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 1 der Gründe*,

*BAGE 91, 310).* Weitergehende Rechtsfolgen der Kündigung hat die Beklagte im Kündigungsschreiben nicht bestimmt. Insoweit kann dahinstehen, ob überhaupt und ggf. welche weitergehenden Auswirkungen die Kündigung hatte. Sie hat jedenfalls nicht zu einem Eingriff in zum Kündigungszeitpunkt am 31. Januar 2009 bereits erworbene Versorgungsbesitzstände des Klägers geführt.

aa) Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterscheiden sich von Betriebsvereinbarungen über sonstige freiwillige Leistungen. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhält der Arbeitnehmer erst, wenn er seinerseits vorgeleistet hat. Soll die für die bereits erbrachten Leistungen erwartete Gegenleistung wegfallen, bedarf es dafür wichtiger Gründe. So ist es etwa, wenn die Kündigung nicht nur Zuwächse für die Zeit nach ihrem Wirksamwerden ausschließen soll, sondern sie bezweckt, auch Ansprüche der Arbeitnehmer zu beseitigen, die etwa noch keine unverfallbaren Anwartschaften oder (ganz weitgehend) sogar eine Vollanwartschaft erworben haben. Es kann aufgrund dieser weitreichenden Auswirkungen - ohne besondere Umstände - nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitgeber einer Kündigung diese Rechtsfolgen beimessen will. Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beseitigt eben nicht (zwingend) das betriebsrentenrechtliche Grundverhältnis insgesamt.

Kündigt der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ohne eine Erläuterung der mit der Kündigung beabsichtigten Rechtsfolgen, ist diese daher allenfalls so zu verstehen, dass die Versorgung auf dem bis zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung erreichten Stand der Anwartschaft „eingefroren“ werden soll (vgl. *BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 145/03 - zu I 2 a der Gründe*). Sie bewirkt damit allenfalls einen Eingriff auf der dritten Besitzstandsstufe. Im Umfang dieser Beschränkung bleibt die Betriebsvereinbarung als kollektiv-rechtliche Grundlage von Versorgungsansprüchen und Versorgungsanwartschaften erhalten. Die nach Kündigung der Betriebsvereinbarung verbleibenden Rechtspositionen genießen unverändert den Schutz des § 77 Abs. 4 Satz 2 bis 4 BetrVG (vgl. *BAG 11. Mai 1999 - 3 AZR 21/98 - zu III 2 a der Gründe, BAGE 91, 310*).

- bb) Damit kann die Kündigung der RO 89 im Streitfall allenfalls - bei Aufrechterhaltung des bis zum 31. Januar 2009 erdienten Besitzstands - einen Eingriff in die darüber hinausgehenden dienstzeitabhängigen, noch nicht erdienten Zuwachsraten bewirkt haben. Für dieses Verständnis spricht im Übrigen schon, dass die Beklagte das Bestehen von Versorgungsansprüchen an sich für den Fall, dass die Auszubildenden unter die RO 89 fallen, trotz entsprechender Ausführungen des Klägers zu seiner Anspruchsberechtigung zu keinem Zeitpunkt in Abrede gestellt hat. Ein weitergehender Eingriff hätte iÜ wegen der damit verbundenen Rückwirkung ebenso wie ein Eingriff in eine bereits voll erdiente unverfallbare Versorgungsanwartschaft eines wichtigen Grundes bedurft (vgl. BAG 17. August 1999 - 3 ABR 55/98 - zu B II 4 a der Gründe, BAGE 92, 203). 36
- c) Selbst, wenn die Kündigung der RO 89 einen wirksamen Eingriff in die über den 31. Januar 2009 hinausgehenden dienstzeitabhängigen, noch nicht erdienten Zuwachsraten bewirkt haben sollte, ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger im Versorgungsfall Leistungen entsprechend der RO 89 zu gewähren. 37
- aa) Der Kläger hat seit dem 1. August 2006 im Rahmen seines Ausbildungsverhältnisses anrechnungsfähige Dienstzeit iSv. § 5 Nr. 1 RO 89 erbracht. Die Regelung verlangt nicht, dass die Dienstzeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht wurde, nur dass der Angestellte (das ist der Kläger) die Dienstzeit erbracht hat. Selbst wenn die in § 1 RO 89 vorausgesetzte Vollendung des 20. Lebensjahres in wirksamer Weise eine leistungsausschließende Wartezeit für die Aufnahme in das Versorgungswerk regelte (vgl. BAG 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 56, BAGE 144, 160), wäre das vorliegend unschädlich. Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung konnten dann zwar erst nach Vollendung des 20. Lebensjahres entstehen. Der am 30. August 1985 geborene Kläger hatte zu Beginn seines Ausbildungsverhältnisses am 1. August 2006 das 20. Lebensjahr indes bereits vollendet. Jedenfalls ab dann konnte er Anwartschaften aus der RO 89 erwerben. 38
- bb) Unschädlich ist, dass die Anwartschaft des Klägers am 31. Januar 2009 nach § 1b Abs. 1 BetrAVG in der maßgeblichen seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung nicht unverfallbar war, weil der Kläger weder das 30. Lebensjahr 39

vollendet noch die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hatte. Den zum 31. Januar 2009 erdienten Besitzstand beeinträchtigte das auch bei einem unterstellten Eingriff in die noch nicht erdienten Zuwachsraten nicht. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis an. Dazu ist es bis heute nicht gekommen. Das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Die Unverfallbarkeit hat keine Bedeutung für die Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis (*BAG 14. Juli 2015 - 3 AZR 517/13 - Rn. 41; 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 39; 15. Januar 2013 - 3 AZR 169/10 - Rn. 52, BAGE 144, 160*).

cc) Dem Bestehen einer Versorgungsanwartschaft des Klägers steht auch 40 § 1 Halbs. 2 RO 89 nicht entgegen, wonach die Betriebsangehörigen bei Eintritt des Versorgungsfalls nach Vollendung des 20. Lebensjahres mindestens zehn Dienstjahre bei ihr abgeleistet haben müssen. Zwar hatte der Kläger zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung am 31. Januar 2009 die erforderliche Dienstzeit noch nicht absolviert. Diese Vorgabe ist jedoch keine sogenannte „Vorschaltzeit“, bei der die Versorgungszusage erst dann erteilt ist, wenn der Mitarbeiter eine bestimmte Zeit in den Diensten der Gesellschaft gestanden hat (*vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 400/10 - Rn. 36*). § 1 Halbs. 2 RO 89 verlangt die Ableistung von zehn Dienstjahren erst bei Eintritt des Versorgungsfalls. Der zum 31. Januar 2009 erdiente Besitzstand ist - selbst dann, wenn die Kündigung in weitere Zuwachsraten eingegriffen hätte - auch nicht deshalb weggefallen, weil der Kläger die zehnjährige Wartezeit im Arbeitsverhältnis erst einige Jahre später vollendete. Die RO 89 hätte vielmehr anschließend mit ihrem durch die Kündigung unangetasteten Inhalt normativ fortgegolten, weshalb der Kläger die Mindestdienstzeit von zehn Jahren im weiterbestehenden Arbeitsverhältnis erfüllen konnte.

III. Die Beklagte hat nach § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Be- 41  
rufung und der Revision zu tragen.

Rachor

Roloff

Waskow

Holler

Völpel-Haus