

Aktenzeichen: 1 AZR 131/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 3. April 1990
- 1 AZR 131/89 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 24. Mai 1988
- 5 d Ca 441/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 15. September 1988
- 4 (5) Sa 339/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ausschlußfrist und Versorgungsansprüche

Gesetz: BetrVG §§ 112, 113 Abs. 3; MTV für gewerbliche Arbeitnehmer
und Angestellte der Metallindustrie im Tarifgebiet Schles-
wig-Holstein vom 31.3.1979 § 16

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 131/89

4 (5) Sa 339/88 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. April 1990

Urteil

Zeuner,

In Sachen

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 3. April 1990 durch den Präsidien-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

ten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Janzen und Dr. Schmidt für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. September 1988 - 4 (5) Sa 339/88 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24. Mai 1988 - 5d Ca 441/88 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.053,40 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 23. März 1988 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Anspruch im Zusammenhang mit einem Sozialplan vom 16. März 1976.

Die Beklagte schloß mit den Betriebsräten ihrer Werke Kiel und Hamburg am 16. März 1976 eine als "Sozialplan" bezeichnete Betriebsvereinbarung, die in der Fassung einer Ergänzungsvereinbarung vom 26. November 1976 u.a. wie folgt lautet:

Präambel

Ein durch die Marktlage und die absehbare wirtschaftliche Entwicklung der HDW bedingter Stellenüberhang im Mitarbeiterkreis macht neben Durchführung aller möglichen Versetzungs- und Umschulungsmaßnahmen Entlassungen unumgänglich. Dem hierdurch betroffenen Mitarbeiterkreis soll unter bestimmten, in dieser Betriebsvereinbarung nie-



dergelegten Bedingungen ein Ausgleich gezahlt werden, der im folgenden näher festgelegt wird.

Ziffer 3.7

Für Mitarbeiter ab Vollendung des 59. Lebensjahres gilt die Sonderregelung unter Ziffer 4.

Ziffer 4.1.1

Mitarbeiter mit 5 Dienstjahren und mehr - immer bezogen auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - erhalten neben der Arbeitslosenunterstützung oder der Rente aus der Sozialversicherung die BAV-Rente nach den gültigen Richtlinien, beginnend ab Monatsbeginn nach dem Ausscheiden, und ein HDW-Ausgleichsgeld auf der Basis des Durchschnittsnettoverdienstes (s. Ziff. 4.1.3) der letzten drei Monate ohne Einbeziehung des letzten vollen Beschäftigungsmonats.

Ziffer 4.1.2

Das HDW-Ausgleichsgeld wird gekürzt, wenn 90 % des Nettoeinkommens überschritten werden.
Das HDW-Ausgleichsgeld wird gezahlt bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird.

Ziffer 4.1.3

Nettoverdienstermittlung: ...

Ziffer 4.2

Eine Überprüfung der Höhe des HDW-Ausgleichsgeldes erfolgt nur beim Übergang von der Arbeitslosenunterstützung zum vorgezogenen Altersruhegeld. Spätere Rentenerhöhungen werden auf das HDW-Ausgleichsgeld nicht angerechnet.

...

In einem Anhang zur Vereinbarung über den Sozialplan vom 16. März 1976 heißt es unter Ziffer 2:

Die HDW zahlt denjenigen Mitarbeitern, die keine Arbeitslosenunterstützung oder Arbeitslosenhilfe erhalten, neben der BAV-Rente das volle HDW-Ausgleichsgeld bis zu 90 % des Nettoeinkommens, längstens jedoch bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.



- 4 -

Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter keine Zahlungen aus der Rentenversicherung erhält, weil die Grundvoraussetzung von 180 Beitragsmonaten nicht erfüllt ist.

Mit Rücksicht auf die durch das Gesetz über die Anpassung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 1982 vom 1. Dezember 1981 ab 1. Januar 1983 - wieder - eingeführte Beitragspflicht der Betriebsrenten zur gesetzlichen Krankenversicherung vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat des Werkes Kiel am 19. April 1983 in einer "Protokollnotiz zum Sozialplan vom 16. März 1976" eine Neufassung der Ziffern 4.1.1 und 4.1.2 des Sozialplans, die wie folgt lautet:

4.1.1

Mitarbeiter mit fünf Dienstjahren und mehr - immer bezogen auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses - erhalten neben der Arbeitslosenunterstützung oder der Rente aus der Sozialversicherung, beginnend ab Monatsbeginn nach dem Ausscheiden, ein HDW-Ausgleichsgeld auf der Basis des Durchschnittsverdienstes (siehe Ziffer 4.1.3) der letzten drei Monate ohne Einbeziehung des letzten vollen Beschäftigungsmonats. Die BAV-Rente ruht bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres.

4.1.2

Das HDW-Ausgleichsgeld wird gekürzt, wenn 90 % des Nettoeinkommens überschritten werden. Das HDW-Ausgleichsgeld wird gezahlt bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird. Übersteigt die Rente aus der Sozialversicherung zusammen mit dem errechneten Anspruch aus der "Betrieblichen Altersversorgung" die 90 %-Grenze, so wird die BAV-Rente gezahlt, wobei der Teil bis zur Absicherung von 90 % im Rahmen des Sozialplanes zu zahlen ist und der überschießende Betrag zu Lasten der "Betrieblichen Altersversorgung". Der 90 % übersteigende Betrag ist im Rahmen der 21. RAG-gebung beitragspflichtig.



Zwischen der Beklagten und fünf anderen Arbeitnehmern war streitig, ob die Beklagte das Ausgleichsgeld erhöhen müsse, weil die Ausgleichsgeldempfänger aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen selbst Beiträge zu ihrer Krankenversicherung leisten mußten. Der Senat verurteilte in dem Rechtsstreit 1 AZR 270/86 (M ./.. Howaldtswerke-Deutsche Werft AG) die Beklagte am 27. Oktober 1987 zur Zahlung des erhöhten HDW-Ausgleichsgeldes. Mit Schreiben vom Dezember 1987 machte der Kläger erstmals den Anspruch auf Zahlung der Differenz der von der Beklagten geleisteten Ausgleichsgelder in Höhe von monatlich 366,71 DM und des entsprechend der Entscheidung des Senats unter Zugrundelegung der "Nettorente" zu errechnenden Ausgleichsgeldes in Höhe von monatlich 469,38 DM seit dem 1. Januar 1986 geltend. Für die Zeit ab 1. September 1987 zahlt die Beklagte das erhöhte Ausgleichsgeld. Eine nachträgliche Zahlung des erhöhten Ausgleichsgeldes vom 1. Januar 1986 bis August 1987 in Höhe von insgesamt 2.053,40 DM lehnte die Beklagte ab mit der Begründung, der Kläger habe die Ausschußfrist des § 16 Nr. 1.1 b des Manteltarifvertrages für die Angestellten und Arbeiter der Metallindustrie Hamburg-Schleswig-Holstein vom 31. März 1979 - Stand Juli 1984 - (MTV) nicht eingehalten. § 16 MTV, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, lautet auszugsweise:

"§ 16

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ausschußfristen

- 1.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind



- 6 -

- dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,
- dem Arbeitnehmer gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschrift

schriftlich innerhalb folgender Ausschlußfristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, wobei die Zusendung der Entgeltabrechnung an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen kann. Als Anschrift gilt auch die Bankverbindung, wenn üblicherweise über diese zugestellt wurde,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlußfristen gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).

1.3 Diese Ausschlußfristen gelten nicht für Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber vom Finanzamt wegen nicht oder nicht ausreichend einbehaltener Lohn- und Kirchensteuer nachträglich in Anspruch genommen wird.

1.4 Die Ausschlußfristen gelten nicht für Ansprüche aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung.

2. Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Ausscheiden

Ist ein Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist geltend gemacht und seine Erfüllung schriftlich abgelehnt worden, so muß ein Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, innerhalb von 3 Monaten vom Zugang der schriftlichen Ablehnung an gerechnet, seinen Anspruch gerichtlich geltend machen, andernfalls die Geltendmachung ausgeschlossen ist (Ausschlußfrist gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).

..."

Mit der Klage hat der Kläger die Zahlung des Betrages von 2.053,40 DM verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, die Vorschrift des § 16 MTV sei nicht anwendbar. Sie würde verdrängt durch § 2 der Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan vom



11. November 1983. In der Betriebsvereinbarung vom 11. November 1983 ist u.a. bestimmt:

"§ 1

Ausgleichsleistungen

1. Die von der Durchführung des Unternehmenskonzepts 1983 durch Kündigung seitens der HDW oder aufgrund eines Aufhebungsvertrages betroffenen Mitarbeiter erhalten die Leistungen des Sozialplans vom 16. März 1976 in der zuletzt gültigen Fassung.

...

§ 2

Geltendmachung von Ansprüchen

1. Anspruchsberechtigte werden von der Personalabteilung unterrichtet und müssen innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach Unterrichtung ihre Ansprüche persönlich bei der Personalabteilung geltend machen.

..."

Er, der Kläger, habe seinen Anspruch auf Ausgleichsgeld in diesem Sinne ordnungsgemäß angemeldet. Einen ziffermäßigen Anspruch habe er nicht geltend zu machen brauchen; dazu sei er auch gar nicht in der Lage gewesen, da nicht festgestanden habe, in welcher Höhe er Arbeitslosengeld bzw. Altersrente beziehen werde. § 16 MTV greife auch deshalb nicht ein, weil es sich vorliegend um Ansprüche handle, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden seien. Schließlich sei es der Beklagten verwehrt, sich auf die Ausschlußfrist gemäß § 16 MTV zu berufen. Die Beklagte habe den Eindruck erweckt, sie werde etwaige Forderungen noch erfüllen. In den gerichtlichen Verfahren mit den fünf ehemaligen Arbeitnehmern über die Höhe des zu zahlenden Ausgleichsgeldes habe die Beklagte immer wieder betont, es handle sich nicht um Einzelfallentscheidungen, vielmehr hätte eine



Vielzahl von Rentnern ähnliche Ansprüche.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.053,40 DM nebst
4 % Zinsen seit dem 25. März 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat sie vorgetragen, der geltend gemachte Ausgleichsgeldanspruch werde von der tariflichen Ausschlußfrist nach § 16 Nr. 1.1 b MTV erfaßt. Tarifliche Ausschlußfristen seien auch auf Ansprüche aus Sozialplänen anwendbar. Die weite Fassung des Wortlautes des § 16 Nr. 1.1 b MTV deute darauf hin, daß auch Sozialplanansprüche dieser Ausschlußklausel unterlägen. Es sei ihr auch nicht verwehrt, sich auf die tarifliche Ausschlußklausel zu berufen. Sie habe sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern immer wieder erklärt, daß sie auf keinen Fall ein erhöhtes Ausgleichsgeld zahlen werde. Ihre Erklärungen in den gerichtlichen Verfahren mit den fünf ehemaligen Arbeitnehmern über die Höhe des Ausgleichsgeldes seien nicht an den Kläger gerichtet gewesen, ferner könnten diese Erklärungen auch nicht dahin gewertet werden, daß sie auf die Geltendmachung der tariflichen Ausschlußfrist verzichte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat durch Beschluß vom 14. Februar 1989 - 1 AZN 615/88 - zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bitet.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Der Anspruch auf Zahlung des erhöhten Ausgleichsgeldes vom 1. Januar 1986 bis August 1987 ist nicht infolge Ablaufs der tariflichen Verfallfristen erloschen.

I. Der Senat folgt dem Landesarbeitsgericht darin, daß § 2 Abs. 1 des Sozialplans vom 11. November 1983 jedenfalls hinsichtlich der einzelnen Raten des Ausgleichsgeldanspruchs § 16 MTV nicht verdrängt. Insoweit enthält die Sozialplanbestimmung nach ihrem Wortlaut und ihrem Sinn und Zweck überhaupt keine Verfallklausel, sondern begründet eine Nebenpflicht des Arbeitnehmers zur Anmeldung seiner Forderungen nach Unterrichtung durch die Personalabteilung, um dieser die zügige Überprüfung der Höhe der einzelnen HDW-Ausgleichsgelder zu erleichtern.

II. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch ist jedoch nicht wegen Ablaufs der Ausschußfrist des § 16 MTV verfallen.

1. Nach § 16 Nr. 1.1 MTV sind - mit Ausnahme der Ansprüche auf Zuschläge - alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Nach den Ziffern 4.1.1 und 4.1.2 des Sozialplans vom 16. März 1976 sind die Ausgleichsgelder ab Monatsbeginn nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers bis zum Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr vollendet wird, zu zahlen. Ob eine tarifliche Ver-



fallklausel auch diese monatlich fällig werdenden Ausgleichsgeldansprüche erfaßt, ergibt deren Auslegung.

2. Die Ausgleichsgeldansprüche sind in einem Sozialplan geregelt worden. Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung (BAG Urteil vom 27. August 1975 - 4 AZR 454/74 - AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972). Für die zeitliche Begrenzung der Rechte aus einem Sozialplan gilt gleiches wie auch sonst bei einer Betriebsvereinbarung, § 112 Abs. 1 Satz 3 i. Verb. mit § 77 Abs. 4 Satz 2 - 4 BetrVG (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 84 und § 77 Rz 126 ff.). Daß in einem Tarifvertrag auch für Rechte, die Arbeitnehmer aus einer Betriebsvereinbarung erwerben, Ausschußfristen vereinbart werden können, bestimmt § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG ausdrücklich. Soweit überhaupt zu der Problematik Stellung genommen wird, wird die Auffassung vertreten, tarifliche Ausschußfristen seien in der Regel ebenfalls auf Sozialplanansprüche anzuwenden (LAG Berlin Urteil vom 24. Januar 1983 - 9 Sa 112/82 - DB 1983, 2042; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 112 Rz 54 a; Löwisch, BetrVG, 2. Aufl., § 112 Rz 27; Stege/Weinspach, BetrVG, 6. Aufl., §§ 111-113 Rz 97).

3. Dem kann in dieser Allgemeinheit nicht zugestimmt werden. Zu Unrecht wird für diese Auffassung die Rechtsprechung des Senats herangezogen, nach der Abfindungsansprüche eines Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 BetrVG von einer tariflichen Ausschußklausel erfaßt werden, die sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Ausschußfrist verfallen läßt (vgl. BAGE 30, 347 = AP Nr. 3 zu § 113 BetrVG 1972; BAGE 44,



260 = AP Nr. 10 zu § 113 BetrVG 1972; BAGE 47, 329 = AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972). Die tarifliche Ausschußfrist für Abfindungsansprüche nach § 113 Abs. 3 BetrVG beginnt stets mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses; zu diesem Zeitpunkt beginnt die Fälligkeit, weil der entlassene Arbeitnehmer von diesem Zeitpunkt ab die Zahlung einer Abfindung verlangen kann (BAGE 47, 329, 341 = AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972, zu I 5 b der Gründe, m.w.N.). Demgegenüber werden in einem Sozialplan oft Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis festgelegt, die erst nach seiner Beendigung fällig werden. Einmal sind die in einem Sozialplan vorgesehenen Leistungen eine "Entschädigung" dafür, daß der Arbeitnehmer infolge einer von ihm hinzunehmenden Betriebsänderung seinen Arbeitsplatz einbüßt (BAGE GS 31, 176, 187 f. = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, zu Teil II B 3 der Gründe). Daneben ist der Sozialplan aber auch auf die Zukunft gerichtet und hat Überbrückungs- und Vorsorgefunktion für die Zeit nach Durchführung der nachteiligen Betriebsänderung (BAG, aaO; BAGE 48, 294, 301 = AP Nr. 26 zu § 112 BetrVG 1972, zu B II 3 der Gründe; Weller, AR-Blattei, Sozialplan I, A 1).

a) Auch im vorliegenden Fall sind im Sozialplan Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis festgelegt worden, die erst nach seiner Beendigung fällig werden. Das Landesarbeitsgericht hat gesehen, daß die Ausgleichsgeldansprüche hier "versorgungsähnlichen" Charakter haben. Sie sollen stets zu einer Unterhaltssicherung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in Höhe von 90 % seines maßgebenden Nettoverdienstes führen. Der Ausgleichsgeldanspruch steht in einer engen Beziehung mit einer eventuellen Rente aus der betrieb-



lichen Altersversorgung. Er sollte die Differenz zwischen der Rente aus der Sozialversicherung und einer eventuellen BAV-Rente und 90 % des maßgebenden Nettoverdienstes des Arbeitnehmers ausgleichen. Die Betriebspartner haben später in der sog. Protokollnotiz zum Sozialplan vom 19. April 1983 bestimmt, daß der Anspruch auf die BAV-Rente, soweit diese mit anderen Bezügen nicht 90 % des bisherigen Nettoverdienstes überschreitet, ruht und an deren Stelle das HDW-Ausgleichsgeld gezahlt wird, das der Beitragspflicht in der Krankenversicherung der Rentner nicht unterliegt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat deshalb seiner Entscheidung die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Geltung tariflicher Ausschlußklauseln für Ruhegeldraten zugrundegelegt. Unter Berufung auf das Urteil des Dritten Senats vom 19. Juli 1983 (- 3 AZR 250/81 - BAGE 43, 188 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen) ist es davon ausgegangen, daß monatlich fällig werdende Ruhegeldraten dann unter die tarifliche Ausschlußfrist fallen, wenn das aus dem Wortlaut der tariflichen Ausschlußfrist und dem Gesamtzusammenhang folgt, in dem sie steht. Die jener Entscheidung des Dritten Senats zugrundeliegende Ausschlußfrist des § 16 BRTV-Bau entspricht in ihrer Formulierung der Ausschlußfrist im vorliegenden Fall. Tatsächlich hat der Dritte Senat in der angezogenen Entscheidung auch angenommen, die monatlich fällig werdenden Rentenbeträge würden von einer solchen Ausschlußklausel erfaßt.



Es kann dahingestellt bleiben, ob den Ausführungen des Dritten Senats in dem Urteil vom 19. Juli 1983 (aa0) noch zu folgen ist: Dagegen spricht, daß die recht kurzen Ausführungen dieser Entscheidung zum Verfall des Rentenanspruchs in Widerspruch zum Urteil desselben Senats vom 14. April 1983 (- 3 AZR 4/81 - AP Nr. 6 zu § 6 BetrAVG) stehen, das ebenfalls zu § 16 BRTV-Bau in einer sorgfältigen Begründung zu dem Ergebnis gekommen war, die einzelnen Rentenansprüche würden von § 16 BRTV-Bau nicht erfaßt. Im Urteil vom 27. Februar 1990 (- 3 AZR 216/88 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) hat der Dritte Senat dann auch - allerdings zu einer anderen Ausschlußklausel - entschieden, das Stammrecht auf betriebliche Altersversorgung und die aus ihm erwachsenden Ruhegeldraten würden nur dann einer tariflichen Ausschlußfrist unterliegen, wenn dies aus dem Tarifvertrag deutlich abzulesen sei. Im Zweifel sei davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien Versorgungsansprüche keinen tariflichen Ausschlußfristen unterwerfen.

Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Dritten Senats mit Ausnahme des Urteils vom 19. Juli 1983 (aa0).

Der Dritte Senat ist stets davon ausgegangen, daß eine tarifliche Ausschlußklausel sich nur dann auf Ruhegeldraten bezieht, wenn die Tarifvertragsparteien dies im Tarifvertrag deutlich zum Ausdruck bringen (vgl. dazu BAG Urteil vom 13. Juli 1978 - 3 AZR 278/77 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu II 2 der Gründe; Urteil vom 29. November 1979 - 3 AZR 289/78 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Zusatzversorgung, zu II 1 der Gründe; Urteil



vom 13. Juli 1982 - 3 AZR 34/80 - AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Invaliditätsrente, zu 3 der Gründe; Urteil vom 14. April 1983 - 3 AZR 4/81 - AP Nr. 6 zu § 6 BetrAVG, zu II der Gründe; Urteil vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 168/82 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu 4 der Gründe). In dem Urteil vom 27. Februar 1990 (aaO, zu 2 c der Gründe) hat der Dritte Senat seine Auffassung in dieser Frage nochmals näher begründet und ausgeführt, nach dem Zweck tariflicher Ausschlußklauseln sei davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien im Zweifel Ruhegeldansprüche nicht Ausschlußfristen unterwerfen wollten. Ausschlußklauseln hätten den Zweck, im Arbeitsverhältnis fortwährend entstehende und zu erfüllende Ansprüche schnell erlöschen zu lassen. Nach Ablauf längerer Fristen sei im allgemeinen nicht mehr damit zu rechnen, daß eine Arbeitsvertragspartei noch auf abgeschlossene Vorgänge zurückkomme. Hinzu komme, daß in aller Regel weit zurückliegende Umstände nicht mehr aufgeklärt werden könnten. Diese Zielsetzung treffe aber auf Ruhegeldansprüche nicht zu. Die Entstehungsvoraussetzungen des Versorgungsanspruchs würden vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesetzt. Lügen diese einmal vor, so stünden auch die einzelnen Raten fest und unterlägen nur noch in beschränktem Umfang der Änderung. Es bestehe daher kein Bedarf, diese Ruhegeldraten kurzfristig erlöschen zu lassen. Hinzu komme, daß der ausgeschiedene Arbeitnehmer vom Informationsfluß im Betrieb abgeschnitten sei. Für ihn sei es ungleich schwieriger, sich die erforderlichen Kenntnisse zur Wahrung seiner Rechte zu verschaffen.



4. Vorliegend kann sich die Beklagte selbst dann nicht darauf berufen, der Anspruch sei verfallen, wenn davon ausgegangen wird, der Anspruch werde von § 16 MTV erfaßt. Der Kläger hat Anspruch auf Ausgleichsgeld nach den Bestimmungen des Sozialplans 1976. Danach sollten den aufgrund einer Betriebsänderung ausgeschiedenen Mitarbeitern 90 % ihres maßgebenden Nettoverdienstes gesichert werden. Der Kläger hat seinen Anspruch geltend gemacht, die Höhe seiner Sozialversicherungsrente angegeben und alle übrigen Angaben gemacht, die die Beklagte benötigte, um die Höhe des HDW-Ausgleichsgeldes zu berechnen. Dementsprechend hat der Kläger auch zunächst Ausgleichsgeld in einer Höhe erhalten, daß er insgesamt ein Einkommen von 90 % des maßgebenden Nettoverdienstes hatte. Bestand zwischen den Parteien also Einigkeit darüber, daß der Kläger das ihm zukommende Ausgleichsgeld erhalten sollte, war der Kläger aufgrund der Ausschlußfrist von § 16 MTV nicht verpflichtet, noch einmal gesondert geltend zu machen, wenn er der Auffassung war, das Ausgleichsgeld müsse aufgrund von Tatsachen erhöht werden, die der Beklagten bekannt waren. So war es aber im vorliegenden Falle: Als aufgrund einer Gesetzesänderung der Kläger als Sozialrentner selbst Beiträge zur Krankenversicherung entrichten mußte, kam er - wie alle anderen Ausgleichsgeldempfänger - nicht mehr auf 90 % des maßgebenden Nettoverdienstes. Weil die Beklagte sich weigerte, das Ausgleichsgeld entsprechend zu erhöhen, klagten fünf andere Arbeitnehmer den Differenzbetrag ein. Der Rechtsstreit war seit 1985 anhängig. Spätestens seit diesem Zeitpunkt wußte die Beklagte, daß alle Arbeitnehmer, die ein Ausgleichsgeld und eine Sozialrente erhielten, kein Einkommen von 90 % des Nettoverdienstes mehr erhielten. Dementsprechend



machte sie in dem Verfahren 1 AZR 270/86 geltend, sollte die Klage in jenem Verfahren Erfolg haben, würden Kosten von mehreren Millionen DM für sie entstehen. Die Beklagte hat also genau gewußt, daß aufgrund einer ungeklärten Rechtslage Nachzahlungen an alle Ausgleichsgeldempfänger im Raum standen, nur vertrat sie den Rechtsstandpunkt, sie sei nicht zur Nachzahlung verpflichtet. War die Beklagte aber bereit, dem Kläger das ihm nach dem Sozialplan zukommende Ausgleichsgeld zu zahlen, bestand nur eine Rechtsunklarheit darüber, ob sie aufgrund der Gesetzesänderung verpflichtet war, das Ausgleichsgeld entsprechend zu erhöhen, war eine nochmalige Geltendmachung der Forderung überflüssig und hätte keine weitere Klarheit gebracht. Zumindest ist die Berufung der Beklagten auf die Verfallfrist treuwidrig. Denn hätte der Kläger den Differenzanspruch innerhalb der Ausschlußfrist von drei Monaten geltend gemacht, wäre er von der Beklagten ebenso wie in den rechtshängig gewordenen Fällen bestritten worden. Der Kläger hätte also daraufhin innerhalb von drei Monaten Klage erheben müssen, um zu verhindern, daß der Anspruch verfiel. Daß er die damit verbundenen Kosten - auch im Interesse der Beklagten - nicht entstehen ließ, darf ihm nicht zum Nachteil gereichen.

Dementsprechend war auf die Revision des Klägers das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, das Urteil des Arbeitsgerichts abzuändern und der Klage stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

K. H. Janzen

Dr. Schmidt



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

