

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

11. Nov. 1966
Malte Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

137

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 625, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; Tarifverträge Bordpersonal und Fluglehrer Nr. 5 vom 25. April 1961 und Nr. 6 vom 31. Mai 1963 und Tarifvertrag - Übergangsversorgung Bordpersonal und Fluglehrer vom 23. Juli 1962, sämtlich abgeschlossen zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

Leitsätze:

1. Ist ein Arbeitnehmer nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Betrieb des Arbeitgebers auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt worden, so darf nicht außer Betracht bleiben, daß der Arbeitgeber durch die Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes einen besonderen Vertrauenstatbestand gesetzt hat. Man muß deshalb an das Merkmal der "Unverzüglichkeit" im Sinne von § 625 BGB verschärfte Anforderungen stellen.
2. Bestimmt ein Tarifvertrag, daß dem unfreiwillig und vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer anstelle einer Rente eine Kapitalabfindung in Höhe der während der Beschäftigungszeit angesammelten Deckungsmittel gewährt wird, so bemißt sich die Kapitalauszahlung nach denjenigen Beträgen, die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen hätten zurückgestellt werden müssen, damit bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Rente in der tariflich vorgesehenen Höhe ausgezahlt werden konnte.

Aktenzeichen: 3 AZR 214/65

Urteil des BAG vom 11. November 1966 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 11. November 1966

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sinning und Helmschrott für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. März 1965 - 3 Sa 270/64 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



Tatbestand:

Die jetzige Klägerin ist die Witwe und Alleinerbin des im Jahre 1964 verstorbenen früheren Klägers B W . Dieser war vor seiner Tätigkeit bei der Beklagten bereits bei der früheren Lufthansa beschäftigt gewesen. Am 10. Januar 1956 schloß er mit der Beklagten einen Nachschulungsvertrag mit dem Zweck, ein Patent als Flugfunker bei ihr zu erlangen. In dem Anschreiben hierzu heißt es:

"Bei den geführten Besprechungen wurde Einverständnis darüber erzielt, daß auch nach erfolgreicher Beendigung der Nachschulung Ihr Einsatz als Flugfunker nur für befristete Zeit gegeben ist. Die Zeitdauer des nach Ziffer 16 des Nachschulungsvertrages in Betracht kommenden Anstellungsvertrages wird hiermit auf eine Höchstdauer von drei Jahren begrenzt, ohne daß hierdurch die Bestimmungen des Nachschulungsvertrages oder des künftigen Anstellungsvertrages über Kündigung berührt werden.

.....

Mit Ihrer Einverständniserklärung zu dem beiliegenden Nachschulungsvertrag geben Sie daher gleichzeitig Ihre Einwilligung zu der vorstehenden Regelung."

Mit Schreiben vom 3. Juli 1956 wurde der Ehemann der Klägerin mit Wirkung vom 1. Juli 1956 als Flugfunker bei der Beklagten eingestellt, und zwar zunächst befristet bis zum 30. Juni 1959. Seine Beschäftigung als Flugfunker gemäß diesem ersten Vertrag wurde noch zweimal verlängert, und zwar durch einen zweiten Zeitvertrag vom 21. April 1959 bis zum 30. Juni 1961 und durch einen dritten Zeitvertrag vom 9. Mai 1961 bis zum 30. Juni 1962.

Da die Arbeitsmöglichkeiten für Flugfunker bei der Beklagten abnahmen, schrieb diese an den verstorbenen Ehemann der Klägerin am 21. März 1961:

"Mit der fortschreitenden weltweiten Umstellung des Telegraphie- auf den Telephonieverkehr im aeronautischen beweglichen Fernmeldedienst wird der Bedarf an Funkern laufend geringer. Aus diesem Grunde können im allgemeinen die befristeten Funkerverträge nach Ablauf nicht mehr erneuert werden. Um den hiervon betroffenen Herren bei entsprechender Eignung

die Möglichkeit einer weiteren fliegerischen Tätigkeit zu eröffnen, ist vorgesehen, eine grössere Anzahl Funker als Navigatoren auszubilden und einzusetzen.
....."

Der Ehemann der Klägerin erklärte sich bereit, an einem Navigatoren-Lehrgang teilzunehmen. Daraufhin schrieb die Beklagte ihm am 12. Mai 1961 wie folgt:

"Wir nehmen Bezug auf die mit Ihnen geführten Besprechungen, sowie auf Ihre Bewerbung zur Ausbildung als Navigator und erklären uns damit einverstanden, daß Sie ab 3. Mai 1961 an einem Navigatoren-Lehrgang, welcher bei der Flugschule Bremen stattfindet, teilnehmen. Wir sind bereit, den mit Ihnen abgeschlossenen Anstellungsvertrag aufrecht zu erhalten unter der Bedingung, daß die Zahlung Ihrer bisherigen Flugprämien ab 3. Mai 1961, für die Dauer des Lehrganges bis zum Erwerb der für den Einsatz im Flugbetrieb erforderlichen Lizenzen als Navigator, entfällt.

Mit erfolgreichem Abschluß des Navigatoren-Lehrganges werden wir Ihnen einen Vertrag als Flugnavigator zu den Bedingungen des Tarifvertrages für das Bordpersonal anbieten.

Sollten Sie den Lehrgang nicht bestehen oder vor der Prüfung zurücktreten, sind wir bereit, Sie als Funker zu den bisherigen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Wir sind weiterhin bereit, Ihnen für die Dauer des Lehrganges ein zinsloses Darlehen bis zur Höhe Ihrer bisherigen Flugprämien d.h. bis zu

DM 455,--

je Monat zu gewähren.

Sie erklären sich damit einverstanden, nach Erhalt Ihres Anstellungsvertrages als Navigator, das erhaltene Darlehen in Raten von DM 175,-- je Monat zurückzuzahlen. Im Fall der Nichteignung als Navigator und Wiedereinsatz als Funker ist das bis dahin in Anspruch genommene Darlehen in Raten von DM 100,-- je Monat zurückzuzahlen.

....."

Mit diesen Bedingungen erklärte sich der Ehemann der Klägerin einverstanden; er nahm auch an dem Lehrgang teil. Die Abschlußprüfung vom 13. September 1962 hat er jedoch nicht bestanden. Der Ehemann der Klägerin wurde daraufhin



wieder als Flugfunker eingesetzt. Am 9. Oktober 1962 schrieb die Beklagte ihm u.a. folgendes:

"Zu unserem Bedauern müssen wir Ihnen leider mitteilen, daß wir Ihren Umschulungsvertrag ZEMEM vom 12. Mai 1961 mit Wirkung vom 31. 10. 1962 als beendet betrachten müssen.

Sie haben die am 20./21. 6. 1962 und 13. 9. 1962 angesetzten und durchgeführten Prüfungsflüge gemäß Prüfordnung für Luftfahrtpersonal § 36 (2) nicht bestanden. Somit endet Ihr mit unserer Gesellschaft bestehendes Arbeitsverhältnis zum 31. 10. 1962
....."

Nach dem 31. Oktober 1962 ist der Ehemann der Klägerin nicht mehr beschäftigt worden. Die für seine Versorgung zurückgestellten Deckungsmittel in Höhe von 29.419,-- DM hat die Beklagte mit seinem tatsächlichen Ausscheiden aufgelöst, da sie der Auffassung war, er könne keinen Anspruch auf Übergangsversorgung erheben.

In einem Vorprozeß hat der Ehemann der Klägerin ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18. April 1963 dahin erwirkt, daß die Beklagte verpflichtet war, ihm sein Gehalt bis einschließlich Juni 1963 zu zahlen (Aktenz.: 2 Ca 597/62).

Im vorliegenden Rechtsstreit hat der Ehemann der Klägerin zunächst die Zahlung eines Betrages von 31.500,-- DM als von der Beklagten anzusammelnde Deckungsmittel verlangt; noch in der ersten Instanz hat er seinen Klageantrag geändert und die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine Abfindung nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 des Tarifvertrages vom 23. Juli 1962 zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie hat die Auffassung vertreten, daß dem Ehemann der Klägerin ein solcher Anspruch nach Abs. 3 der Präambel zum Tarifvertrag vom 23. Juli 1962 nicht zustehe, da er ausschließlich auf der Grundlage von Zeitverträgen tätig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 14. Mai 1964 die begehrte Feststellung getroffen. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Während des Berufungsver-



fahrens ist der Ehemann der Klägerin gestorben. Diese hat als Alleinerbin nach ihrem Ehemann den Prozeß weitergeführt.

Die jetzige Klägerin hat den Feststellungsantrag auf Zahlung eines Teilbetrages der von der Beklagten für ihren verstorbenen Ehemann angesammelten Deckungsmittel umgestellt und nunmehr beantragt,

die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen, daß die Beklagte verurteilt wird, an sie einen Teilbetrag von 7.000,-- DM netto zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat diesem Antrag der Klägerin entsprochen.

Mit der Revision bittet die Beklagte weiterhin, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Tarifverträge für das Bordpersonal der Beklagten auf das Arbeitsverhältnis des verstorbenen Ehemannes der Klägerin trotz fehlender Tarifbindung anzuwenden sind, und zwar auch die nach dem Jahre 1956 abgeschlossenen Tarifverträge. Dies hat das Landesarbeitsgericht ausdrücklich festgestellt.

Nach den für das Bordpersonal der Beklagten geltenden Tarifverträgen endet das Arbeitsverhältnis des Bordpersonals, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet (§ 19 Abs. 1 des Tarifvertrages Bordpersonal und Fluglehrer Nr. 6 vom 31. Mai 1963 und § 19 Abs. 1 des Tarifvertrages Bordpersonal und Fluglehrer Nr. 5 vom 25. April 1961, beide abgeschlossen zwischen der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr). Zum Ausgleich wird für die Zeit von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum Einsetzen von Leistungen aus der Angestelltenversicherung und der tariflich vorgesehenen Zusatzversorgung eine Übergangsrente gewährt. Diese Übergangsversorgung

ist geregelt in einem besonderen zwischen denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossenen "Tarifvertrag - Übergangsversorgung Bordpersonal und Fluglehrer" vom 23. Juli 1962.

Dieser Tarifvertrag - Übergangsversorgung bestimmt in einem Vorspruch:

"Die Übergangsversorgung des Bordpersonals der DLH besteht aus der Grundrente und der Zusatzrente.

Die Mittel für die Grundrente werden vom Bordpersonal aufgebracht, die Mittel für die Zusatzrente von der DLH.

Arbeitnehmer, die auf Grund eines Zeitvertrages bei der DLH beschäftigt sind, nehmen nicht an der Übergangsversorgung teil."

In seinem Abschnitt über die Zusatzrente (§§ 5 ff.) enthält der Tarifvertrag - Übergangsversorgung folgende Regelung:

"§ 9

- (1) In den Fällen des unfreiwilligen, jedoch nicht durch den Verlust der Lizenz bedingten Ausscheidens wird anstelle der Zusatzrente eine Kapitalabfindung in Höhe der während der Beschäftigungszeit angesammelten Deckungsmittel gewährt. Ein Anspruch auf die Leistung besteht jedoch nicht vor Ablauf einer Wartezeit von fünf Beschäftigungsjahren.
- (2) Jeglicher Anspruch entfällt, wenn das Ausscheiden unter den Voraussetzungen eines wichtigen Grundes erfolgt, der eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde."

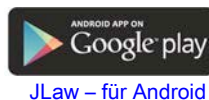
Diese Vorschrift kommt zugunsten der Klägerin als der Rechtsnachfolgerin ihres Ehemannes (§ 1922 Abs. 1 BGB) zur Anwendung.

Der Tarifvertrag - Übergangsversorgung war wirksam, als der Ehemann der Klägerin aus den Diensten der Beklagten ausschied, gleichgültig, ob man das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem 31. Oktober 1962 oder mit dem 30. Juni 1963 annimmt. Endete das Arbeitsverhältnis mit dem 30. Juni 1963, so galt der Tarifvertrag Nr. 6 (§ 26 Nr. 1 TV), der in seinem § 24 Abs. 3 auf den Tarifvertrag - Übergangs-

Arbeitsverhältnis. Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision sind nicht begründet.

Es ist richtig, daß der Ehemann der Klägerin schon seit 3. Mai 1961, also vor Abschluß des dritten Zeitvertrages am 9. Mai 1961, an dem Navigatoren-Lehrgang teilnahm. Dies spricht aber nicht gegen das angefochtene Urteil. Vielmehr entnimmt das Landesarbeitsgericht dem Schreiben der Beklagten vom 12. Mai 1961 mit Recht, daß die Beklagte dem Ehemann der Klägerin - nach Abschluß des dritten Zeitvertrages - eine Weiterbeschäftigung nach Abschluß des Lehrgangs angeboten hat, und zwar bei erfolgreichem Abschluß des Lehrgangs als Flugnavigator, im Fall des Nichtbestehens oder Rücktritts als Funker. Es ist nicht zu erkennen, mit welcher Begründung die Revision die Folgerung des Landesarbeitsgerichts angreifen will, mit der Annahme dieses Angebots durch den Ehemann der Klägerin sei eine Vereinbarung über die - unbefristete - Fortsetzung des Dienstverhältnisses auch nach erfolglosem Abschluß des Lehrgangs zustande gekommen. Dies gilt um so mehr, als das Landesarbeitsgericht zur Unterstützung seiner Auslegung überzeugend auf die Darlehensregelung in dem Vertragsangebot der Beklagten vom 12. Mai 1961 hinweist.

Wollte man zugunsten der Beklagten annehmen, diese habe im Mai 1961 nicht übersehen, daß der Lehrgang länger als bis zum Ende des dritten Zeitvertrages mit dem 30. Juni 1962 dauern könnte, so würde sich hierdurch an dem Ergebnis nichts ändern. In diesem Fall wäre zwar vielleicht denkbar, daß die Beklagte mit der Weiterbeschäftigung als Funker "zu den bisherigen Bedingungen" für den Fall einer mißlungenen Abschlußprüfung lediglich eine Weiterbeschäftigung nach Maßgabe des dritten Zeitvertrages, also befristet bis zum 30. Juni 1962, anbieten wollte. Die Beklagte hat aber den Ehemann der Klägerin über diesen Termin hinaus am Lehrgang teilnehmen lassen, ohne eine erneute Befristung, etwa bis zum Ende des Lehrgangs, mit ihm zu vereinbaren. Das Landesarbeitsgericht hat hierin ohne Rechtsirrtum eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Befristung gesehen, so daß dann dadurch nach § 625 BGB ein



unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden wäre.

Wollte man schließlich der Revision zugestehen, daß dennoch auch nach dem 30. Juni 1962 wieder nur ein - bis zum Ende des Lehrgangs - befristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen wäre, so bleibt die Tatsache bestehen, daß die Beklagte nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts den Ehemann der Klägerin nach Lehrgangsende wieder als Funker hat arbeiten lassen, wiederum ohne daß eine weitere Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

Die Revision meint allerdings, der Lehrgang habe nach dem insoweit Übereinstimmenden Vortrag der Parteien bis zum 30. September 1962 gedauert. Gehe man davon aus, so müsse das Schreiben der Beklagten vom 9. Oktober 1962 als unverzüglicher Widerspruch im Sinne von § 625 BGB aufgefaßt werden; das Arbeitsverhältnis könne deshalb nicht nach dieser Vorschrift als auf unbestimmte Zeit verlängert gelten.

Hierzu ist einmal zu sagen, daß nach den Feststellungen auf Seite 15 des angefochtenen Urteils der Lehrgang am 13. September 1962 geendet hat. Diese Tatsachenfeststellung hat die Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen; sie ist deshalb für die Revisionsinstanz bindend.

Zum anderen aber spricht entscheidend gegen die Revision, daß die Beklagte den Ehemann der Klägerin nach Lehrgangsende wieder als Funker einteilte. Dieser Sachverhalt unterscheidet sich von den normalen Fällen des § 625 BGB dadurch, daß die Beklagte als Arbeitgeber nicht untätig blieb, sondern daß sie durch eine Handlung in ihrem Arbeitnehmer den Eindruck erweckte, sie wolle das Arbeitsverhältnis fortsetzen. Es kann schon fraglich sein, ob nicht in dem Verhalten der Beteiligten nach Ende des Lehrgangs eine schlüssige Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu sehen ist. Daß etwa bei dieser Gelegenheit von einer weiteren Befristung die Rede gewesen wäre, hat die Beklagte selbst nicht vorgebracht. Es könnte sich dann also nur um ein unbefristetes



Arbeitsverhältnis handeln. Bei dieser Würdigung des Sachverhaltes bliebe für die Fiktion des § 625 BGB kein Raum.

Will man so weit nicht gehen - etwa weil der Ehemann der Klägerin vielleicht nur routinemäßig als Funker eingeteilt wurde, so daß es am Geschäftswillen der Beklagten fehlen würde - , so bliebe es bei der Rechtsfolge des § 625 EGB. Das Arbeitsverhältnis müßte also als auf unbestimmte Zeit verlängert gelten, sofern die Beklagte nicht der Weiterbeschäftigung unverzüglich widersprochen hat. Auch dann darf aber nicht außer Betracht bleiben, daß die Beklagte einen besonderen Vertrauenstatbestand setzte. Man muß deshalb an das Merkmal der "Unverzüglichkeit" verschärfte Anforderungen stellen. Die Beklagte durfte es keinesfalls dahin kommen lassen, daß sich das Vertrauen ihres Angestellten auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, das sie durch ihre eigene Handlung erweckt hatte, weiter verfestigte. Nach einer Zeit von fast einem Monat, aber auch schon von mehr als einer Woche, kam der Widerspruch zu spät.

3. Der Ehemann der Klägerin erfüllte auch die Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs nach § 9 Tarifvertrag - Übergangsversorgung.

Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der Ehemann der Klägerin, falls das Arbeitsverhältnis nicht durch Fristablauf endete, unfreiwillig, nämlich aufgrund der Kündigung der Beklagten, ausgeschieden ist; es steht auch fest, daß kein wichtiger Grund vorlag, der eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätte.

Der Ehemann der Klägerin hat weiter auch die im Tarifvertrag vorausgesetzte Wartezeit erfüllt; denn er stand vom 10. Januar 1956 bis einschließlich Juni 1963, mindestens aber bis zum 31. Oktober 1962, und damit jedenfalls mehr als fünf Jahre, ununterbrochen in den Diensten der Beklagten.

Daß einem Teil dieser Dienstzeit Zeitverträge zugrunde lagen, ist nach den allgemein für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit maßgeblichen Grundsätzen unschädlich, wie sie insbesondere zu dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926 entwickelt worden



sind und überall gelten, wo - wie im Urlaubsrecht oder bei Ruhegehaltsregelungen - ein Anspruch von der Beschäftigungsdauer abhängt. Es ist allgemein anerkannt, daß bei Änderung der vertraglichen Grundlage eines Arbeitsverhältnisses die gesamte Zeit, in der das Arbeitsverhältnis bestand, zusammenzurechnen ist. Dies gilt z.B. dann, wenn ein Arbeiter zum Angestellten wird, wenn er von einem Betrieb in einen anderen wechselt oder wenn sonst eine Änderung in den vertraglichen Bedingungen eintritt. (Vgl. hierzu z.B. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 49 III 4, S. 711; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, Bd. II, 11. Aufl., Bem. 91 und 127 vor § 620.) Nichts anderes kann dann gelten, wenn sich an einen Zeitvertrag ein unbefristeter Vertrag anschließt.

Diese Auffassung entspricht auch dem Sinn des § 9 Tarifvertrag - Übergangsversorgung, der den Abfindungsanspruch von einer fünfjährigen Beschäftigungsdauer abhängig macht. Hierin steckt der Gedanke, daß die Versorgung mindestens zu einem gewissen Teil auch Arbeitsentgelt für in der Vergangenheit geleistete Dienste ist. Dabei kann es keine Rolle spielen, ob ein Angestellter im Zeitvertrag oder im unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt war.

4.

a) Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, daß sie keinen Anlaß gehabt habe, für den Ehemann der Klägerin Deckungsmittel anzusammeln, solange dieser noch in Zeitverträgen stand. Selbst wenn für Bedienstete, die in Zeitverträgen stehen, nach dem Vorspruch des Tarifvertrages - Übergangsversorgung keine Rückstellungen gemacht zu werden brauchen, so mußte die Beklagte doch, sobald der Ehemann der Klägerin in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen wurde, Deckungsmittel für seine Übergangsversorgung zurückstellen. Denn nunmehr erhielt der Ehemann der Klägerin die Anwartschaft auf Zusatzrente. Dies bestreitet die Revision an sich nicht. Sie meint aber, daß bei der Rückstellungsbildung die Zeit nicht mitzu-

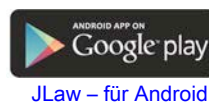


rechnen sei, während der Zeitverträge galten.

Der Senat ist dem nicht gefolgt. Rückstellungen müssen, wie sich aus ihrem Zweck ergibt, für diejenigen Jahre gebildet werden, die für die Berechnung der Zusatzrente gemäß § 5 Abs. 3 Tarifvertrag - Übergangsversorgung als Dienstjahre zählen; die Höhe der Deckungsmittel muß sich nach den für die Höhe der Zusatzrente maßgebenden Jahren richten. Nach denselben Grundsätzen, die für die Berechnung der Wartezeit gelten, müssen aber bei Übernahme eines befristet Angestellten in ein Dauerarbeitsverhältnis für die Berechnung der Rentenbeträge und somit auch bei den Rückstellungen die Zeiten mitgezählt werden, die der betreffende Angestellte zuvor in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat.

b) Die Beklagte irrt auch, wenn sie meint, es habe deshalb kein Grund bestanden, Deckungsmittel zugunsten des Ehemannes der Klägerin zurückzustellen, weil die Übergangsrente nur gedacht sei für solche Arbeitnehmer, die im fliegerischen Dienst bei ihr das 55. Lebensjahr erreichten. Der Ehemann der Klägerin sei aber 1956 als 44jähriger in einem auf drei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis eingestellt worden. Bei ihm habe man also nicht erwarten können, daß der Rentenfall jemals eintreten werde.

Hierbei übersieht die Beklagte, daß § 9 Tarifvertrag - Übergangsversorgung gerade diejenigen begünstigt, die vor Vollendung des 55. Lebensjahres ausscheiden und deshalb keinen Anspruch auf Zusatzrente erwerben können. Es mag sein, daß es in Fällen wie dem des Ehemannes der Klägerin zunächst wenig wahrscheinlich ist, daß der Rentenfall eintreten wird. Es ist, wenigstens vom Arbeitsrecht her, dem Ermessen der Beklagten überlassen, ob sie trotzdem Deckungsmittel zurückstellen will oder nicht. Für den Anspruch aus § 9 Tarifvertrag - Übergangsversorgung kommt es aber, wie gerade die Beklagte immer wieder betont, nicht auf die tatsächliche Handhabung an. Es kann aber auch nicht auf eine Verpflichtung zur Bildung von Rückstellungen ankommen, weil eine solche Verpflichtung, wenigstens arbeitsrechtlich,



nicht besteht. Maßgeblich ist vielmehr allein die Wartezeit und die Zahl der nach § 5 Abs. 3 Tarifvertrag - Übergangsversorgung für die Rentenhöhe anzurechnenden Dienstjahre. Die Kapitalauszahlung bemißt sich nach denjenigen Beträgen, die nach versicherungsmathematischen Grundsätzen hätten zurückgestellt werden müssen, damit bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Zusatzrente gemäß § 5 Tarifvertrag - Übergangsversorgung ausgezahlt werden konnte. Nur bei dieser Auslegung kann die Kapitalauszahlung ihren Zweck erfüllen, dem nach erfüllter Wartezeit vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer einen der zurückgelegten Dienstzeit entsprechenden Teil der tariflichen Übergangsversorgung zu sichern.

5. Aus alledem ergibt sich, daß die Klageforderung begründet ist. Der Höhe nach ist sie zumindest bezüglich des geltend gemachten Teilbetrages unstreitig. Die Revision mußte deshalb zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Stumpf
Sinning

Hilger
Helmschrott

Bundesrichter
Dr. Gröninger ist
durch Krankheit an
der Unterschrift ver-
hindert
Dr. Stumpf

