

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Betriebliche Übung, § 242
Verwirkung, § 195, § 196 Abs. 1 Nr. 8, § 315; TVG § 4
Ausschlußfristen

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 236/73

Urteil des BAG vom 8. Februar 1974

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 236/73

5 Sa 270/72 N Bayern
(Nürnberg)

Verkündet am
8. Februar 1974

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, den Richter Dr. Thomas und die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Pape für Recht erkannt:

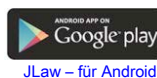
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 28. Dezember 1972 - 5 Sa 270/72 N - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 8. Juni 1905 geborene Kläger war von März oder April 1943 bis zum 12. September 1967 als Kraftfahrer und Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 12. September 1967 bezieht er ein vorgezogenes Altersruhegeld aus der Rentenversicherung.

Der Kläger meint, ihm stehe gegen die Beklagte seit dem 1. Juli 1965 ein betriebliches Altersruhegeld zu. Dies ergebe sich aus der Versorgungsordnung der Beklagten vom 6. Oktober 1943, die, soweit es hier interessiert, wie folgt lautet:

"Die Firma hat sich entschlossen, für diejenigen Gefolgschaftsmitglieder, die das 30. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Dienstjahre bei der Firma tätig sind, auch über die Zeit ihrer Tätigkeit hinaus in Ergänzung der staatlichen Sozialversicherung zusätzlich zu sorgen und zwar in Form einer zusätzlichen Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenrente. Dementsprechend gewährt die Firma den danach in Betracht kommenden Gefolgschaftsmitgliedern eine Versorgung nach folgenden Richtlinien:

Es ist vorgesehen, für alle Gefolgschaftsmitglieder nach Ablauf von 10 Dienstjahren - Dienstjahre, die unter der Leitung des Pächters der M
zurückgelegt worden sind, werden voll angerechnet - und Vollendung des 30. Lebensjahres einen Anspruch auf Alters- und Invalidenrente in Höhe von rd. 8 % des Gehaltes zu gewähren.

Im einzelnen sind ferner folgende Leistungen vorgesehen:

- 1.)
- 2.) Altersrente in Höhe von 8 % des Einkommens vom 60. Lebensjahre an ohne Rücksicht darauf, ob das Gefolgschaftsmitglied dann invalide ist oder nicht.

.....

Zur Rückdeckung der in dieser Versorgungsordnung gegebenen Versorgungszusage schließt die Firma einen entsprechenden Rückdeckungsvertrag mit einer Lebensversicherungsgesellschaft ab, deren Wahl ihr freisteht. Alle Ansprüche aus dem Rückdeckungsvertrag stehen allein der Firma und nicht dem einzelnen Gefolgschaftsmitgliede zu. Das Gefolgschafts-

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

mitglied ist verpflichtet, sich mit dem Abschluß des Rückdeckungsvertrages einverstanden zu erklären, damit den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften durch die Firma Rechnung getragen werden kann.

Die Firma muß sich das Recht vorbehalten, die vorstehende Versorgungsordnung jederzeit abzuändern oder zu widerrufen. Die bis zu einer etwaigen Änderung oder einem Widerruf für die Versorgung bereitgestellten Mittel fließen aber nicht an die Firma zurück, sondern werden ausschließlich für Zwecke der Gefolgschaftsversorgung verwendet. Die versorgungsberechtigten Gefolgschaftsmitglieder haben dann einen Rechtsanspruch auf Gewährung von Versorgungsleistungen in Höhe der angesammelten Rücklagen. Die Art und Höhe der Versorgungsleistungen für das einzelne Gefolgschaftsmitglied bestimmt die Firma, wobei jedes versorgungsberechtigte Gefolgschaftsmitglied mit einem Anteil zu berücksichtigen ist, der seinem Gehalte einerseits und den zurückgelegten Dienstjahren andererseits entspricht."

Der Kläger hat behauptet, bei seiner Einstellung habe ihm der damalige Direktor L der Beklagten zugesagt, er werde bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Altersrente entsprechend der Versorgungsordnung von der Beklagten erhalten. Einen entsprechenden Anspruch hat er erstmalig nach seinem Ausscheiden bei der Beklagten mit einem Schreiben vom 3. Dezember 1971 erhoben.

Mit der vorliegenden, am 23. Februar 1972 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm ab 1. Juli 1965 eine betriebliche Altersrente in Höhe von 8 % seines monatlichen Lohnes zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Dem Kläger habe niemals ein Anspruch auf eine Altersversorgung nach der Versorgungsordnung zugestanden. Die Versorgungsordnung sei zu einer Zeit, als der Kläger noch nicht bei der Beklagten beschäftigt war, in einer Betriebsversammlung bekanntgegeben worden. Sie enthalte nur Richtlinien, aus denen das einzelne Belegschaftsmitglied keine Ansprüche herleiten könne. Eine Versorgungsanwartschaft sei dem einzelnen Belegschaftsmitglied erst erwachsen, wenn die Beklagte eine persönliche Zusage erteilt hatte. Dies sei erst nach zehnjähriger

- 4 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

ger Betriebszugehörigkeit geschehen. Dem Kläger sei ein solches Versprechen weder mündlich noch schriftlich gegeben worden.

Der Kläger könne aus der Versorgungsordnung auch deshalb nichts zu seinen Gunsten herleiten, weil die Beklagte in einer Betriebsversammlung aufgrund eines Vorstandsbeschlusses vom 28. Dezember 1948 bekanntgegeben habe, daß sie künftig keine Versorgungszusagen mehr erteilen werde. Sie habe sich zu diesem Schritt veranlaßt gesehen, weil durch die Währungsumstellung die Rückdeckungsversicherungen abgewertet gewesen seien und man deshalb nicht habe übersehen können, ob die Versorgungen weiter gewährt werden konnten. Von dem Widerruf der Versorgung seien nur diejenigen Arbeitnehmer ausgenommen worden, die bereits zehn Jahre bei der Beklagten beschäftigt waren und eine schriftliche Versorgungszusage erhalten hatten. Der Kläger habe von dem Widerruf der Versorgung gewußt, denn er sei entgegen seiner Behauptung bei der Betriebsversammlung zugegen gewesen; mindestens habe er später hiervon erfahren.

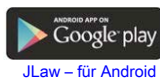
Schließlich hat die Beklagte noch geltend gemacht, ein etwaiger Anspruch des Klägers sei wegen Versäumung der Ausschlußfrist des Teil A § 20 Nr. 1 des Manteltarifvertrages für das Molkerei- und Käsereigewerbe in Bayern vom 9. April 1965 erloschen, weil er nicht innerhalb der dort bestimmten Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht worden sei. Auch sei der Anspruch verwirkt, weil der Kläger ihn erst fünf Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben habe. Ferner hat die Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben über die Frage, ob die Versorgungsordnung auf einer Belegschaftsversammlung widerrufen worden ist und ob der Kläger dabei zugegen war. Es hat sodann der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewie-

- 5 -



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



- 5 -

sen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Der von dem Kläger verfolgte Ruhegeldanspruch ist nur begründet, wenn ihm eine Versorgung zugebilligt war (nachstehend zu I), dieser Anspruch ihm nicht später wirksam entzogen worden ist (nachstehend zu II) und sonstige Einwendungen und Einreden seiner Durchsetzung nicht entgegenstehen (nachstehend zu III).

I. 1. Der Kläger hatte behauptet, bei seiner Einstellung habe ihm der damalige Direktor L gesagt, er werde bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Altersrente entsprechend der von der Beklagten bekanntgegebenen Versorgungsordnung erhalten.

Diese Darstellung des Klägers konnte zweierlei bedeuten: Sie konnte dahin zu verstehen sein, daß die Versorgungsordnung der Beklagten selbst den Arbeitnehmern noch keine Ansprüche auf Altersversorgung gewähre, sondern es dazu einer ausdrücklichen Zusage bedurfte. Sie konnte aber auch bedeuten, daß der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers in dem Augenblick entstand, in dem er die in der Versorgungsordnung näher angegebenen Voraussetzungen erfüllte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat dahinstehen lassen, ob dem Kläger auf die eine oder andere Art eine Altersversorgung zugesagt worden ist.

Damit hat es sich außerstande gesetzt, mit der erforderlichen Sicherheit darüber zu befinden, ob die - von ihm angenommene - Altersversorgung des Klägers später weggefallen ist oder nicht. Für diese Frage kam es darauf an, in welcher Weise dem Kläger Altersversorgung zugesagt worden ist. Denn die Beklagte hat bei dem von ihr in Anspruch genommenen Widerruf der Ruhegeldordnung nach ihrer Behauptung danach unterschieden, ob jemand von ihr schon eine ausdrückliche Zusage erhalten hatte oder nicht.

- 6 -



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



- 6 -

Damit fehlt es bereits im Ansatz an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen darüber, was geschehen ist. Ohne solche Feststellungen kann das Revisionsgericht nicht prüfen, ob das Berufungsgericht bei der Anwendung der Rechtsnormen rechtsfehlerfrei verfahren ist, so daß schon aus diesem Grunde das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurückzuverweisen ist (BAG AP Nr. 50 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu I 2 a der Gründe]).

II. 1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der in der Versorgungsordnung vorbehaltene Widerruf habe die Beklagte berechtigt, dem Kläger die Versorgungsanwartschaft zu entziehen. Bei dem Widerruf habe die Beklagte nach billigem Ermessen gehandelt. Unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer wie ihrer eigenen Belange habe sie bei der völlig unübersehbaren wirtschaftlichen Situation in der Bundesrepublik kurz nach der Währungsreform die Belastungen abstoßen dürfen, deren künftige Einwirkung auf den Bestand des Betriebes sie nicht habe übersehen können. Den Widerruf habe sie, wie geschehen, auch in einer Betriebsversammlung erklären können; die Anwartschaft des Klägers sei dadurch beseitigt worden, unabhängig davon, ob er bei der Betriebsversammlung anwesend gewesen sei oder nicht.

2. Diese Erwägungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung aus mehreren Gründen nicht stand:

a) Zunächst einmal hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, unter welchen näheren Voraussetzungen die Beklagte keine Versorgung mehr gewähren wollte. Sie hatte selbst vorgetragen, daß sie sich von vornherein gegenüber solchen Arbeitnehmern nicht von ihrer Verpflichtung lossagen wollte, denen eine persönliche Zusage gegeben worden war. Hinzu kommt, daß nicht festgestellt ist, ob die Beklagte mit dem Widerruf der Versorgungszusage wirklich nur die Übung beseitigen wollte, daß ihre Arbeitnehmer nach einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit die Zusage eines Ruhegeldes erwarten durften. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht lediglich unterstellt, daß der Widerruf sich "sicherlich" auf

- 7 -



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



- 7 -

die Arbeitsverhältnisse erstreckte, bei denen die Voraussetzungen der Anwartschaft (30. Lebensjahr, zehn Dienstjahre) noch nicht gegeben waren. Ob die Erklärungen der Beklagten tatsächlich dahin gegangen sind, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, obgleich das nach dem Akteninhalt durchaus zweifelhaft sein konnte. So hat der Zeuge Z berichtet, auf der Betriebsversammlung sei gesagt worden, die Versicherung nach der Versorgungsordnung werde aufgehoben und Neuzugänge könnten keine Berücksichtigung mehr finden. Der Kläger hat in seinem Schriftsatz vom 8. Juni 1972 von der Beklagten unwidersprochen als Inhalt eines Schreibens der Beklagten vom 16. November 1967 mitgeteilt, daß seit 1946 keinem der neu eingestellten Belegschaftsmitglieder mehr die Rentenzusage gegeben worden sei.

Unter diesen Umständen ist in tatsächlicher Hinsicht offen geblieben, was wirklich von Seiten der Beklagten geschehen und verlautbart worden ist. Unabhängig davon, ob die Beklagte aus Rechtsgründen die Versorgungszusage widerrufen durfte, konnte es demnach so sein, daß ihr Widerruf den Kläger gar nicht betraf, entweder weil er eine individuelle Zusage hatte oder weil die Beklagte allen Arbeitnehmern, die bereits bei ihr beschäftigt waren, die zusätzliche Versorgung belassen wollte. Auch diese tatsächlichen Unklarheiten nötigen dazu, die angefochtene Entscheidung aufzuheben.

b) Selbst wenn man unterstellt, die Beklagte habe die von ihr behauptete Übung, Versorgungszusagen erst nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit zu geben, aufgeben wollen, so berechtigte sie dies nicht ohne weiteres, den Kläger von der Versorgung auszunehmen.

Der Kläger ist unter der Geltung einer solchen Übung bei der Beklagten eingetreten, bzw. es ist alsbald nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses eine solche Übung eingeführt worden. Er durfte deshalb darauf vertrauen, daß er, wenn er die Voraussetzungen erfüllte, unter denen die Beklagte Versorgungszusagen erteilte, ebenfalls eine solche

- 8 -

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

erhalten werde. Selbst wenn die Beklagte vor Eintritt der Voraussetzungen für den Kläger erkennbar und deutlich ihre bisherige Übung aufgab, so beseitigte dies nicht seinen Anspruch, nach der bisherigen Übung behandelt zu werden. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Die bindende Wirkung einer betrieblichen Übung tritt auch zu Gunsten eines solchen Arbeitnehmers ein, der zwar unter der Geltung der Übung schon in dem Betrieb gearbeitet, selbst jedoch die Vergünstigung noch nicht erhalten hat, weil er die nach der Übung vorausgesetzten Bedingungen noch nicht erfüllte. Hierzu nötigt die Überlegung, daß für den, der in Kenntnis einer bestimmten Übung im Betrieb arbeitet, ein Vertrauenstatbestand gesetzt wird, der schützenswert ist (BAG AP Nr. 6 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 1 der Gründe]; ferner BAG 23, 213 [222] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu I 3 der Gründe]).

c) Da der Beklagten der Widerruf nur nach billigem Ermessen erlaubt sein sollte, ist weiter fraglich, ob sie für den Widerruf gegenüber den noch aktiven Arbeitnehmern ins Feld führen konnte, die Aufrechterhaltung der Versorgungsanwartschaften sei ihr aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Grundsätzlich ist die finanzielle Belastung nach den zur Zeit des Widerrufs aufzubringenden Zahlungen zu beurteilen (vgl. dazu BAG 3, 327 [331 f.] = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II der Gründe]). Selbst wenn man der Beklagten zugesteht, sie habe bei der Aufgabe der betrieblichen Übung auch abwägen dürfen, ob sie die auf sie zukommenden künftigen Belastungen werde tragen können, fehlt es an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen dafür, daß die Fortsetzung der Übung für die Beklagte wirtschaftlich nicht tragbar gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit der pauschalen Erwägung begnügt, die wirtschaftliche Situation in der Bundesrepublik kurz nach der Währungsreform sei unübersehbar gewesen, so daß die

- 9 -



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



- 9 -

Beklagte sich von den versprochenen Versorgungsn habe los-sagen können, deren künftige Einwirkungen sie nicht habe übersehen können. Damit ist nichts darüber festgestellt oder ausgesagt, wie die wirtschaftliche Situation bei der Beklagten sich darstellte und ob es tatsächlich für sie unabweislich war, sich von den bereits eingegangenen Verpflichtungen loszusagen. Deshalb kann dem angefochtenen Urteil auch insoweit nicht gefolgt werden, wie es ein Widerrufsrecht der Beklagten bejaht hat.

d) Bedenken bestehen ferner gegen die Annahme des Landes-arbeitsgerichts, die Beklagte habe sich von der Versorgungszusage in der Weise lösen können, daß sie entsprechende Erklärungen auf einer Betriebsversammlung abgab und daß es nicht darauf ankomme, ob der Kläger hiervon Kenntnis erlangt habe oder nicht. Da der Widerruf die vertraglich zugesagte Versorgung vernichten sollte, mußte er dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden. Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, auch die Bindung des Arbeitgebers an eine betriebliche Übung trete schon dann ein, wenn sie nur irgendwie verlautbart worden ist, kann seine Auffassung über die Wirksamkeit des dem Arbeitnehmer unbekannt gebliebenen Widerrufs nicht decken. Dem Arbeitgeber wird die einmal eingeführte Übung deshalb als anspruchsbegründender Sachverhalt zugerechnet, weil diese Übung im Betriebe bekannt wird und die Arbeitnehmer auf ihre Einhaltung vertrauen. Auch für den Widerruf muß dann aber gelten, daß er den betroffenen Arbeitnehmern bekannt geworden sein muß (vgl. dazu BAG 23, 213 [223] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu II 1 der Gründe]). Daß dies bei dem Kläger der Fall war, ist vom Landesarbeitsgericht bisher nicht festgestellt.

III. 1. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen muß das Landes-arbeitsgericht die noch notwendigen Feststellungen darüber treffen, wie und mit welchem Inhalt die Beklagte ihren Arbeitnehmern allgemein und dem Kläger im besonderen die Versorgung versprochen hat, gegenüber welchen Arbeitnehmern sie

- 10 -



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



ihre Zusage widerrufen und was sie hierzu verlautbart hat, ob die Beklagte nach ihrer wirtschaftlichen Lage zum Widerruf berechtigt war und ob der Kläger von dem Widerruf erfahren hat.

2. Die Zurückverweisung des Rechtsstreits erübrigt sich nicht deshalb, weil aufgrund der sonstigen Einwendungen der Beklagten das klageabweisende Urteil im Ergebnis bestätigt werden könnte (§ 563 ZPO). Hierzu gilt folgendes:

a) Ob der Anspruch des Klägers verwirkt ist, läßt sich nach den bisher getroffenen Feststellungen nicht beurteilen. Es steht nur fest, daß der Kläger mit seinem Ruhegeldverlangen erst vier Jahre nach seinem Ausscheiden hervorgetreten ist. Dieser Zeitablauf allein genügt zur Annahme einer Verwirkung nicht. Es müßte jedenfalls hinzukommen, daß die Beklagte nicht damit gerechnet hat, noch in Anspruch genommen zu werden, daß sie sich hierauf eingestellt hat und daß der Kläger treuwidrig handelt, wenn er nachträglich den Anspruch noch erhebt. Zu all diesen Umständen fehlt es an tatsächlichen Feststellungen, so daß der Senat nicht abschließend beurteilen kann, ob der Anspruch verwirkt ist.

Sofern das Landesarbeitsgericht in dem erneuten Berufungsverfahren dazu kommt, die Verwirkung zu prüfen, wird es dabei auch die gesamten Umstände zu berücksichtigen haben, die von ihm über die Zusage der Versorgung und ihren Widerruf noch festzustellen sind, weil davon die Vorstellungen der Parteien über den Stand der Versorgungsregelung beim Ausscheiden beeinflußt sein konnten. Im übrigen wird zu bedenken sein, daß eine Verwirkung von Versorgungsansprüchen wegen deren Bedeutung für die Sicherung des Lebensstandards des Pensionärs nur ausnahmsweise bejaht werden kann.

b) Soweit die Beklagte sich auf Verjährung berufen hat, kommt eine solche nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB nur für die einzelnen Raten des Ruhegeldes in Betracht; das Stamm-



recht des Versorgungsanspruchs unterliegt der dreißigjährigen Verjährungsfrist des § 195 BGB (BAG 23, 213 [225] = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung [zu IV 1 der Gründe]).

Ob danach die bis zum 31. Dezember 1969 fällig gewordenen monatlichen Ruhegelder verjährt sind, weil die Klage erst im Februar 1972 erhoben worden ist, konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Der Kläger hat in anderem Zusammenhang geltend gemacht, der Betriebsrat habe sich wegen der Frage der Altersversorgung wiederholt an die Beklagte gewandt. Näheres ist dazu nicht festgestellt. Es erscheint danach nicht ausgeschlossen, daß der Berufung der Beklagten auf die Verjährung der Einwand entgegengesetzt werden könnte, sie handele damit rechtsmißbräuchlich.

c) Die Beklagte hat sich schließlich darauf berufen, daß jeglicher Versorgungsanspruch des Klägers erloschen sei, weil er nicht innerhalb der in dem Manteltarifvertrag für das Molkerei- und Käsereigewerbe in Bayern vom 9. April 1965 bestimmten Ausschußfrist von drei Monaten erhoben worden sei. Auch dieser Einwand führt nicht zu einer abschließenden Entscheidung:

Wie der Senat in seiner Entscheidung vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - VBL [zu III der Gründe] ausgeführt hat, wird das Stammrecht eines Versorgungsanspruchs von tariflichen Ausschußfristen regelmäßig nicht erfaßt. Die Beklagte kann deshalb dem Anspruch des Klägers die Ausschußfrist nicht mit der Wirkung entgegenhalten, daß er keinerlei Versorgung mehr beanspruchen könne. Nur die einzelnen Raten des Versorgungsanspruchs können von einer tariflichen Ausschußfrist erfaßt werden. Es kommt deshalb in Betracht, daß die Versorgungsansprüche des Klägers, soweit sie vor dem 1. Oktober 1971 fällig geworden sind, wegen Versäumung der Ausschußfrist erloschen sind, weil der Kläger sie erstmalig mit seinem Schreiben vom 3. Dezember 1971 geltend gemacht hat.

Ob die Ausschußfrist in dem vorgenannten Umfang eingreift und die Klage deshalb jedenfalls zum Teil unbegründet



- 12 -

ist, läßt sich jedoch noch nicht abschließend beurteilen.
Der Tarifvertrag war nicht für allgemeinverbindlich erklärt.
Ob der Kläger tarifgebunden war oder ob die Anwendung des Tarifvertrages vertraglich vereinbart war, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

IV. Nach alledem mußte die angefochtene Entscheidung in vollem Umfange aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Hilger

Pape

Hoechst

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)