

Für das Nachschlagewerk !	Ja
Für die Fachpresse !	Ja
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BetrAVG § 1 Wartezeit, § 3; BGB § 242 Ruhegehalt-Unverfallbarkeit, § 242 Ruhegehalt-Unterstützungskassen; TVG § 4 Ausschlußfristen

Leitsätze:

1. Wenn eine Versorgungsordnung die zugesagten Leistungen von dem Erreichen eines Mindestalters abhängig macht (hier Vollendung des 50. Lebensjahres), handelt es sich um eine Wartezeit, die den Eintritt der Unverfallbarkeit nicht hindert.
2. Soll nach Erreichen des Mindestalters eine förmliche individuelle Zusage folgen (Vorschaltzeit), so ist das für den Zeitpunkt der Unverfallbarkeit ohne Bedeutung, wenn dem Arbeitgeber nach der Versorgungsordnung kein Entscheidungsspielraum bleibt, die Zusage also nur noch eine Formalität darstellt (Bestätigung des Urteils vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 572/76 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
3. Das gilt auch dann, wenn die Versorgungsleistungen von einer Unterstützungskasse erbracht werden.
4. Tarifliche Ausschlußfristen sollen regelmäßig Ruhegeldansprüche und -anwartschaften nicht erfassen.

Aktenzeichen: 3 AZR 278/77

Urteil des BAG vom 13. Juli 1978

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 278/77

3 Sa 104/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. Juli 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Jahnz und Hartmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. Dezember 1976 - 3 Sa 104/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der am 12. Januar 1923 geborene Kläger war vom 18. Oktober 1949 bis zum 30. September 1975 bei der Firma J.A. B in O als Arbeiter beschäftigt. Aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit richtete sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallindustrie in Nord-Württemberg und Nord Baden (MTV). Das Arbeitsverhältnis wurde wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten der Arbeitgeberin einvernehmlich beendet. Die Parteien streiten darum, ob dem Kläger eine Versorgungsanwartschaft zusteht.

Die beklagte Unterstützungskasse gewährt in der Form eines eingetragenen Vereins Arbeitnehmern der Firma J.A. B Versorgungsleistungen aufgrund einer Satzung vom 13. Februar 1958 und der dazu ergangenen Richtlinien. Die Leistungsvoraussetzungen sind - soweit dies hier interessiert - in den Versorgungsrichtlinien wie folgt geregelt:

"II. Anwartschaft

- a) Alters- und Invalidenrenten, Witwen- und Waisengelder.
- 1. Die Gewährung dieser Leistungen ist grundsätzlich davon abhängig, daß das Belegschaftsmitglied mindestens 10 Jahre vorher ununterbrochen in den Diensten des Unternehmens gestanden und das 50. Lebensjahr vollendet hat (Wartezeit). Bei der Berechnung der Wartezeit wird die Lehrzeit nicht berücksichtigt.
- 2. - 4.
- 5. Die Anwartschaft auf Unterstützungsleistungen erlischt, wenn das Belegschaftsmitglied aus einem anderen Grund als Arbeitsunfähigkeit ausscheidet."

Nach Ziff. IV der Versorgungsrichtlinien besteht die Alters- und Invalidenrente aus einem Grundbetrag in Höhe von 30,-- DM und einem Steigerungsbetrag von monatlich 1,-- DM für jedes volle Kalenderjahr der Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 30. Lebensjahres. Mit Schreiben vom 13. Oktober 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß seine Versorgungs-



- 3 -

anwartschaft mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen sei.

Mit der am 29. März 1976 erhobenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß ihm eine unverfallbare Anwartschaft auf eine satzungsmäßige Betriebsrente zusteht. Seit Erlaß der Versorgungsrichtlinien im Februar 1958 habe er eine Alters- und Invalidenrente erwarten dürfen. Diese Zusage sei zwar mit einer Wartezeit und einer Verfallklausel verbunden gewesen, das könne aber nach einer Betriebszugehörigkeit von fast 26 Jahren nicht mehr zum Erlöschen seiner Versorgungsanwartschaft führen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er eine unverfallbare Anwartschaft auf eine Betriebsrente der Beklagten in der jeweiligen satzungsmäßigen Höhe bei Eintritt des Versorgungsfalles habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Versorgungsanwartschaft des Klägers sei nach Ziff. II 5 der Versorgungsrichtlinien mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erloschen. Daran könne auch § 1 BetrAVG nichts ändern, weil dessen Tatbestand nicht erfüllt sei. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe die dem Kläger erteilte Versorgungszusage noch nicht drei Jahre lang bestanden. Nach § 1 Abs. 4 BetrAVG komme es bei Unterstützungskassen darauf an, wann ein Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten gehöre. Im Falle des Klägers sei das erst am 12. Januar 1973 der Fall gewesen, weil die Versorgungsrichtlinien in Ziff. II a 1 die Erfüllung einer Vorschaltzeit verlangten; die Arbeitnehmer der Firma J.A. B müßten nicht nur mindestens zehn Jahre dem Unternehmen angehören, sondern darüber hinaus das 50. Lebensjahr vollendet haben. Erst danach beginne die Dreijahresfrist des § 1 Abs. 1 BetrAVG. Deshalb wäre die Versorgungsanwartschaft des Klägers erst am 12. Januar 1976 unverfallbar geworden, als das Arbeitsverhältnis unstreitig nicht mehr bestand.

- 4 -



Im übrigen seien etwaige Versorgungsansprüche des Klägers auch verfallen. Nach § 14.1.3 MfV müßten alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb von drei Monaten nach dessen Beendigung geltend gemacht werden. Der Kläger habe sich jedoch erst mit der vorliegenden Klage, fast sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auf seine Versorgungsanwartschaft berufen.

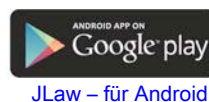
Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen Erfolg. Mit ihrer Revision wehrt sich die Beklagte weiterhin gegen das Feststellungsbegehren des Klägers, während dieser beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Der Kläger ist Inhaber einer Versorgungsanwartschaft, die er nicht bei seinem Ausscheiden aus den Diensten der Firma J.A. B verloren hat.

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist dem Kläger allerdings nicht ausdrücklich und persönlich eine Versorgungszusage erteilt worden. Seine Arbeitgeberin hat jedoch in ihrem Betrieb bekannt gemacht und auch in Stellenangeboten damit geworben, daß die beklagte Unterstützungskasse besteht und nach bestimmten Richtlinien Versorgungsleistungen gewährt. Dieses Verhalten durften die Arbeitnehmer der Firma J.A. B nach Treu und Glauben als generelle Versorgungszusage verstehen.

Die Revision bestreitet, daß in der Vergangenheit mit der Unterstützungskasse in Stellenangeboten geworben wurde. Diese Behauptung des Klägers sei unsubstantiiert und nur wenige Tage vor der mündlichen Berufungsverhandlung aufgestellt worden. Dabei übersieht die Revision, daß der entsprechende Vortrag nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils unstreitig war. Eine Tatbestandsberichtigung ist nicht erfolgt. Neuer Sachvortrag ist in der Revisionsinstanz nicht zulässig. Somit muß das Revisionsgericht von dem Tatbestand ausgehen, der der angefochtenen Entscheidung zugrunde liegt (§ 561 ZPO). Im übrigen betont die Revision an anderer Stelle, es gehe nicht um die



Frage, ob eine Ruhegeldzusage erteilt wurde, sondern nur um den Zeitpunkt dieser Zusage im Sinne von § 1 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG.

Gitter meint, der bloße Hinweis auf eine bestehende Versorgungsordnung sei noch nicht als konkludentes Angebot einer Versorgungszusage zu verstehen (DB 1978, 791 [unter I 1]). Eine Begründung fehlt. Auch der Hinweis auf Hilger (Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., Bd. I S. 24 und 26) stützt seine Ansicht nicht. M.L. Hilger berichtet zwar über die unterschiedlichen Deutungen, die einseitige Gesamtzusagen erfahren, hält aber als Ergebnis fest, daß derartige Zusagen an die Adresse der Belegschaft nach allen denkbaren Konstruktionen nach allgemeiner Ansicht Versorgungsansprüche begründen. Das entspricht auch der Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 22, 252 [260 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B III 1 der Gründe]).

2.a) Der Inhalt der Versorgungszusage richtet sich nach den Versorgungsrichtlinien der beklagten Unterstützungskasse. Diese sehen unter Nr. II a 5 das Erlöschen der Anwartschaft vor, wenn ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet, ohne arbeitsunfähig zu sein. Solche Verfallklauseln sind aber nicht unbegrenzt zulässig. Nach § 1 Abs. 1 BetrAVG werden Versorgungsanwartschaften unverfallbar, wenn die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat; gehört der Arbeitnehmer dem Betrieb mindestens zwölf Jahre an, so tritt die Unverfallbarkeit sogar schon nach einem dreijährigen Bestand der Versorgungszusage ein.

Im vorliegenden Fall verfügte der Kläger bei seinem Ausscheiden über eine fast 26-jährige Betriebszugehörigkeit. Dennoch hält die Beklagte seine Versorgungsanwartschaft für verfallbar, weil die Versorgungszusage noch nicht drei Jahre lang bestanden habe. Nr. II a 1 der Versorgungsrichtlinien verlange das Erreichen eines Mindestalters. Der Arbeitnehmer müsse das 50. Lebensjahr vollendet haben. Dabei handele es sich um eine sogenannte "Vorschaltzeit". Erst mit Vollendung des 50. Lebensjahres gelte die Versorgungs-

zusage als erteilt, so daß die entsprechende Anwartschaft erst mit Vollendung des 53. Lebensjahres unverfallbar werden könne. Dieses Alter habe der Kläger noch nicht erreicht.

b) Der Kläger hält dem mit Recht entgegen, daß von einer "Vorschaltzeit" nur dann gesprochen werden kann, wenn eine Zusage zunächst noch nicht erteilt werden soll, sondern nur (nach Ablauf einer bestimmten Frist) in Aussicht gestellt wird. Von einer solchen späteren Zusage ist aber in den umstrittenen Versorgungsrichtlinien nirgends die Rede. Sie war auch in der Praxis der Beklagten nicht üblich. So wurde der Kläger nicht etwa förmlich in den Kreis der durch die beklagte Unterstützungskasse begünstigten Arbeitnehmer aufgenommen, als er das 50. Lebensjahr erreichte. Nach dem klaren Wortlaut der Nr. II a 1 der Versorgungsrichtlinien war das Erreichen des Mindestalters nicht die Voraussetzung eines besonderen Formalaktes, sondern nur eine Leistungsvoraussetzung. Vor Erreichen des 50. Lebensjahres sollten keine Betriebsrenten gezahlt werden können.

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bezeichnet zeitliche Leistungsvoraussetzungen als "Wartezeiten". Solche Wartezeiten sind zulässig, haben aber keinen Einfluß auf die Verfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften. Scheidet ein Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft aus, obwohl die vorgesehene Wartezeit noch nicht erreicht ist, so kann er gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG die fehlende Voraussetzung auch noch nach seinem Ausscheiden erfüllen (vgl. die Urteile des Senats vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 422/76 und 570/76 - AP Nr. 1 und 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit = EzA § 1 BetrAVG Nr. 2 und 1, die zuletztgenannte Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die Beklagte hält dem entgegen, die Anforderung eines bestimmten Mindestalters sei nie als Wartezeit, sondern ihrem Wesen nach immer nur als "Aufnahmevoraussetzung" zu verstehen. Das ist jedoch nur ein Streit um Worte. Werden betriebliche Versorgungsleistungen zeitlich hinausgeschoben, so ist es rechtlich bedeutungslos, ob dabei an das Lebensalter oder eine be-



stimmte Betriebszugehörigkeit angeknüpft wird. Beide Merkmale lassen sich gleichermaßen als Wartezeit oder als Vorschaltzeit verwenden. Aus dem "Wesen" des Mindestalters ergibt sich dafür nichts.

3. Die Beklagte käme aber selbst dann nicht zum Ziel, wenn das in Nr. II a 1 der Versorgungsrichtlinien vorgesehene Mindestalter als Vorschaltzeit verstanden werden müßte, die endgültige Versorgungszusage also nach dem Willen der Beklagten bis zur Vollendung des 50. Lebensjahres hinausgeschoben werden sollte. Diese Verzögerung der Unverfallbarkeit verstieße gegen § 1 Abs. 1 BetrAVG und wäre ebenfalls unwirksam.

a) Der Senat hat in einem weiteren Grundsatzurteil vom 7. Juli 1977 (3 AZR 572/76 - AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit mit im Ergebnis zustimmender Anmerkung von Weitnauer = EzA § 1 BetrAVG Nr. 3, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) entschieden, daß sich alle rein zeitbezogenen Versorgungsmerkmale an § 1 BetrAVG messen lassen müssen. Hat sich ein Arbeitgeber durch eine Zusage endgültig gebunden, und ist das Erstarken der dadurch begründeten Versorgungsanwartschaft zum Vollrecht nur noch eine Frage der Zeit, so kann der Lauf der in § 1 BetrAVG geregelten Fristen nicht hinausgeschoben werden. Nach spätestens zehn Jahren wird die Versorgungsanwartschaft unverfallbar. Verfügte der Arbeitnehmer zur Zeit der Zusage bereits über eine Betriebszugehörigkeit von neun Jahren, tritt die Unverfallbarkeit schon nach weiteren drei Jahren ein. Gleichgültig ist dabei, ob von einer "Wartezeit" oder von einer "Vorschaltzeit", von "Wirksamkeitsvoraussetzungen" oder von "Aufnahmeveraussetzungen" die Rede ist. Durch das bloße Auswechseln der Bezeichnung läßt sich die Wirkung des § 1 BetrAVG nicht ausschließen.

Im vorliegenden Fall hat sich weder die Arbeitgeberin noch die beklagte Unterstützungskasse eine endgültige Entscheidung vorbehalten. Für die Versorgungsanwartschaft sollten allein die Versorgungsrichtlinien maßgebend sein.

Das Erstarken der Anwartschaft zum Vollrecht war nur eine Frage der Zeit; eine besondere Zusage wäre eine reine Formalität. Deshalb wurde die Versorgungsanwartschaft nach spätestens zehn Jahren unverfallbar.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß die Versorgungsleistungen nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von einer selbständigen Unterstützungskasse gezahlt werden sollen. Bei Unterstützungskassen gilt die Versorgungszusage in dem Zeitpunkt als erteilt, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört (§ 1 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG). Mit dieser Vorschrift wollte der Gesetzgeber keine abweichende und für die Arbeitnehmer ungünstigere Regelung schaffen, sondern im Gegenteil einen "Gleichstellungsgrundsatz" verwirklichen. Leistungen einer Unterstützungskasse sollen genauso bestandsfest sein wie Direktleistungen des Trägerunternehmens, obwohl Unterstützungskassen keine Rechtsansprüche einräumen (Begründung des Gesetzentwurfs, BT-Drucksache 7/1281 S. 24 zu § 1 Abs. 4). Zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungskasse gehört ein Arbeitnehmer also dann, wenn ihm eine Zusage auf Versorgungsleistungen der Kasse erteilt worden ist.

b) Gitter (DB 1978, 791 [792 f.] wirft dem Senat vor, er habe sich über den erklärten Willen der Vertragsparteien hinweggesetzt und dem Wortlaut der Versorgungszusage keine ausreichende Bedeutung beigemessen. Wenn sich ein Arbeitgeber die spätere "Aufnahme in die Versorgung" vorbehalte, bedürfe es nach Ablauf der Vorschaltzeit einer weiteren Willenserklärung. Erst diese könne als Versorgungszusage gewertet werden. Die gegenteilige Ansicht des Senats werde durch § 3 BetrAVG widerlegt. Diese Vorschrift beschränke die Abfindung von Versorgungsanwartschaften auf Fälle, die nach der Rechtsprechung des Senats praktisch nicht auftreten könnten.

Soweit Gitter eine strengere Wortinterpretation fordert, muß darauf im vorliegenden Fall nicht eingegangen werden. Der Wortlaut spricht eindeutig gegen die Beklagte. Immerhin ist der vorliegende Fall ein weiterer Beleg für die Auffassung des Senats, daß das Problem der Vorschaltzeiten nicht auf eine Frage der Wortinterpretation zurückgeführt werden darf. Dem



Kläger könnte sonst noch nach 26-jähriger Betriebszugehörigkeit seine Versorgungsanwartschaft entzogen werden, wenn nur die Versorgungsordnung etwas anders formuliert wäre. Dieses Ergebnis will Gitter mit Hilfe der Billigkeitskontrolle vermeiden; bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren will auch er Vorschaltzeiten nicht mehr beachten (aaO, S. 793).

Der Hinweis Gitters auf § 3 BetrAVG überzeugt nicht. Die Vorschrift beschränkt die Abfindbarkeit von Versorgungsanwartschaften auf Fälle, in denen die Versorgungszusage noch keine zehn Jahre bestanden hat, jedoch schon nach drei Jahren unverfallbar geworden ist. Das setzt voraus, daß die Zusage im Laufe eines Arbeitsverhältnisses erteilt wurde, weil nur dann die erforderliche Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren erreicht wird. Das ist aber bei individuellen Versorgungszusagen nichts Ungewöhnliches, und auch generelle Versorgungsordnungen erfassen schon bei ihrer Einführung regelmäßig eine Vielzahl älterer Arbeitsverhältnisse. § 3 BetrAVG hat also ein breites Anwendungsfeld.

c) Auch Lieb hat die Rechtsprechung des Senats angegriffen (gemeinsame Anmerkung zu EzA § 1 BetrAVG Nr. 1 - 3 [unter 4]). Er will zwischen individuellen und generellen Versorgungszusagen unterscheiden. Bei individuellen Versorgungszusagen sei dem Senat zu folgen. Wenn sich ein Arbeitgeber endgültig binde, könne er die Unverfallbarkeit nicht dadurch hinauszögern, daß er die Erfüllung einer Vorschaltzeit verlangt. Anders sei bei generellen Versorgungszusagen zu entscheiden, weil dem Arbeitgeber sonst praktisch keine Möglichkeit bliebe, die endgültige Bindung hinauszuzögern. Es sei oft nicht erwünscht, schon relativ jungen Arbeitnehmern unverfallbare Versorgungsanwartschaften zukommen zu lassen; jedenfalls müsse dem Arbeitgeber der Bewegungsspielraum erhalten bleiben, den er bei Einzelzusagen ohnehin habe. Generelle Versorgungsordnungen erzeugten allerdings bereits dadurch eine Vorwirkung, daß jeder künftige Adressat erkennen könne, daß und unter welchen Umständen er später einmal Ansprüche (Zusagen) erhalte. Die Vorwirkung erzeuge auch "eine Art von Betriebstreue". Dieser Tatsache könne



- 10 -

jedoch kein Gewicht beigemessen werden, weil dem Arbeitgeber sonst der rechtspolitisch erwünschte Bewegungsspielraum fehle.

Die Unterscheidung von individuellen und generellen Versorgungszusagen überzeugt nicht. Lieb beschreibt die Wirkungen einer generellen Versorgungsordnung zutreffend. Aber was er als "Vorwirkung" bezeichnet, unterscheidet sich nicht von der Wirkung einer individuellen Versorgungszusage. Ebenso bleibt unklar, weshalb von "einer Art von Betriebstreue" gesprochen werden kann. Art und Wert der Betriebstreue sind nicht davon abhängig, in welcher Form eine Gegenleistung in Aussicht gestellt wird.

Soweit Lieb den geringen Entscheidungsspielraum bedauert, der dem Arbeitgeber bei einer generellen Zusage verbleibt, läßt er außer Betracht, daß das Gesetz keine bestimmte Form der Versorgungszusage vorschreibt. Solange sich ein Arbeitgeber seinen Entscheidungsspielraum erhalten will, kann er sich auf individuelle Zusagen beschränken. Wer aber generelle Verpflichtungserklärungen abgibt, muß auch generell zu seinem Wort stehen. Das ist keine Besonderheit der betrieblichen Altersversorgung.

II. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers ist auch nicht gemäß § 14.1.3 MTV verfallen. Die tarifliche Ausschußfrist, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb von drei Monaten nach dessen Beendigung geltend gemacht werden müssen, erfaßt nicht Versorgungsansprüche.

1. Das folgt allerdings nicht schon aus Grundsätzen des Tarifrechts, wie das Landesarbeitsgericht meint. Das die beklagte Unterstützungskasse nicht Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sein kann und deshalb auch nicht tarifgebunden ist, hat keine Bedeutung. Soweit Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber nicht mehr geltend gemacht werden können, ist auch die Unterstützungskasse des Arbeitgebers berechtigt, den gleichen Einwand zu erheben. Eine rechtlich selbständige Unterstützungskasse und ihr Trägerunternehmen sind nur formal-juristisch verschiedene Rechtssubjekte.

- 11 -



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



- 11 -

In den Augen der Arbeitswelt bilden beide eine Einheit, und deshalb kann die Verpflichtung der Unterstützungskasse nicht weiter reichen als die des Trägerunternehmens (BAG 22, 189 [195] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Unterstützungskassen [unter 3 der Gründe]).

2. Aber § 14.1.3 MTV ist nicht so zu verstehen, daß er auch Versorgungsansprüche und -anwartschaften erfassen soll.

Tarifliche Ausschlußfristen haben den Zweck, beide Vertragspartner zu einer schnellen Klärung aller denkbaren Meinungsverschiedenheiten zu zwingen. Werden solche Fristen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgekürzt, so bedeutet das, daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten zügig abgewickelt werden müssen. Diese Gedanken lassen sich jedoch auf die betriebliche Altersversorgung nicht ohne weiteres übertragen. Versorgungsansprüche unterscheiden sich so wesentlich von normalen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, daß nicht ohne besonderen Anhalt davon ausgegangen werden kann, auch sie sollten von einer der üblichen tariflichen Ausschlußfristen erfaßt werden.

Die eine Besonderheit besteht darin, daß eine schnelle Abwicklung von Versorgungsanwartschaften und -ansprüchen im allgemeinen weder möglich noch beabsichtigt ist. Ihre Fälligkeit liegt oft noch in ferner Zukunft. Jedenfalls kann der Arbeitgeber nicht damit rechnen, daß alle denkbaren Meinungsverschiedenheiten innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu klären sind. Vor allem aber hat die Altersversorgung für den Arbeitnehmer eine Bedeutung, die mit derjenigen anderer arbeitsrechtlicher Ansprüche kaum vergleichbar ist. Der Arbeitgeber kann im Zweifel nicht davon ausgehen, daß ein auscheidender Arbeitnehmer stillschweigend solche Rechte verfallen lassen will. Deshalb ist auch den Tarifvertragsparteien nicht zu unterstellen, daß sie Rechte aus der betrieblichen Altersversorgung allen anderen arbeitsvertraglichen Ansprüchen gleichstellen wollen, ohne eine Erwähnung für erforderlich zu halten (BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt - VBL [unter

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

- 12 -



III 1 der Gründe]).

Etwas anderes mag dann gelten, wenn ein Tarifvertrag die betriebliche Altersversorgung selbst regelt. Darauf kann sich die Revision jedoch nicht berufen, weil ein solcher Fall hier nicht vorliegt. § 9 MTV enthält zwar Vorschriften über die "Alterssicherung", dabei geht es aber nur um die Verdienstsicherung und den Arbeitsplatzschutz älterer Arbeitnehmer. Die Versorgungsanwartschaft des Klägers beruht ausschließlich auf vertraglicher Grundlage.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich
Jahnz Hartmann