

Aktenzeichen: 3 AZR 775/85

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 25. August 1987

- 3 AZR 775/85 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Urteil vom 12. Februar 1985

- 2 Ca 4180/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt/Main

Urteil vom 4. Oktober 1985

- 6 Sa 615/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Härteausgleich in der Altersversorgung

Gesetz: ZPO § 286; BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157,
§ 242 Gleichbehandlung; TVG § 4 Ausschlußfri-
sten

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](#)

3 AZR 775/85

6 Sa 615/85 Frankfurt/Main

Verkündet am
25. August 1987

Im Namen des Volkes!

Noll,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 25. August 1987 durch den
Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling



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



und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Zieglwalner und Matthiessen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 4. Oktober 1985 - 6 Sa 615/85 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten 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 !

T a t b e s t a n d :

Die im Jahre 1922 geborene Klägerin war vom 1. August 1972 bis zum 31. Dezember 1983 bei der Beklagten als Sachbearbeiterin beschäftigt. Seit dem 1. Januar 1984 bezieht sie vorgezogenes Altersruhegeld.

Am 1. Oktober 1979 führte die Beklagte eine betriebliche Altersversorgung ein; gleichzeitig wurden Versorgungsverpflichtungen vereinheitlicht, in die sie bei Betriebsübernahmen eingetreten war. Die Beklagte schloß eine Gruppenlebensversicherung mit der R + V Lebensversicherung aG. ab, aus der ihre Arbeitneh-



mer und im Falle ihres Todes deren Hinterbliebene bezugsberechtigt sind. Bis zum Eintritt der gesetzlichen Voraussetzungen, von denen die Unverfallbarkeit abhängt, ist das Bezugsrecht widerruflich, danach unwiderruflich. Versorgungsberechtigt sind nur diejenigen Mitarbeiter, die das 30. Lebensjahr bereits erreicht und das 53. Lebensjahr (Frauen) bzw. 58. Lebensjahr (Männer) noch nicht vollendet haben sowie mindestens zehn Dienstjahre zurückgelegt haben. Die Klägerin wurde nicht mehr in die Gruppenversicherung aufgenommen, weil sie nach Vollendung der Wartezeit von zehn Jahren 60 Jahre alt war.

Zum Ausgleich der für ältere Arbeitnehmer auftretenden Härten erteilte die Beklagte Kapitalzusagen. Das Kapital wurde fällig bei Eintritt eines Versorgungsfalles.

Die betriebliche Altersversorgung wurde durch den damaligen Vorstandsvorsitzenden der Beklagten, M , am 6. Juni 1979 dem Gesamtbetriebsrat und am 30. Juni 1979 auf einer Betriebsversammlung der Belegschaft erläutert.

Die Klägerin hat behauptet, der Vorstandsvorsitzende M habe sowohl gegenüber dem Gesamtbetriebsrat als auch auf der Betriebsversammlung erklärt, daß alle Mitarbeiter in die betriebliche Altersversorgung einbezogen würden. Niemand gehe leer aus; er habe keine Einschränkungen dahin gemacht, daß nur diejenigen Mitarbeiter eine Kapitalzusage erhielten, die am 1. Oktober 1979 bereits die Wartezeit zurückgelegt hätten. Erst im Jahre 1983 habe sie erfahren, die Beklagte verweigere Kapitalzahlungen,



wenn die Mitarbeiter bis Ende September 1979 die Wartezeit noch nicht zurückgelegt hätten. Als Versorgungskapital zahle die Beklagte für jedes Jahr der Beschäftigung 500,-- DM zuzüglich Zinsen. Eine Arbeitskollegin, die nur geringfügig länger als sie tätig gewesen sei, habe 8.500,-- DM erhalten. Ihr selbst ständen damit mindestens 7.791,67 DM zu. Wenn sie sich dagegen die von der Beklagten im Prozeß vertretene Berechnungsweise zu eigen mache, habe sie sogar Anspruch auf 11.101,34 DM.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 7.791,67 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1984
an sie zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß ihr Vorstandsvorsitzender M eine Versorgung versprochen habe. Gegenüber Gesamtbetriebsrat und Belegschaft habe er erklärt, daß aus Härtegründen nur solche Arbeitnehmer eine Kapitalzusage erhielten, die am 1. Oktober 1979 wegen Überschreitens der Altersgrenze nicht mehr in die Gruppenversicherung einbezogen werden könnten. Sie habe keine Veranlassung gehabt, anderen älteren Arbeitnehmern eine Versorgung zuzusagen. Die Erläuterungen habe ihr Vorstandsvorsitzender aufgrund eines eindeutigen Aufsichtsratsbeschlusses gegeben, nach dem nur dann Härtefälle angenommen werden könnten, wenn das Eintrittsalter bei Abschluß der Gruppenlebensversicherung bereits überschritten sei. Die Grenze habe aus versicherungsrechtlichen Gründen eingeführt werden müssen. Nach den Versicherungsbedin-



gungen müsse die Lebensversicherung bis zum Erreichen der Altersgrenze mindestens sieben Jahre bestehen. Den elf Frauen und fünf Männern, die wegen Überschreitens der Versicherungsgrenze nicht mehr hätten versichert werden können, habe sie in gesonderter Urkunde Kapitalzusagen gemacht. Das Kapital sei aus einer fiktiven Versicherungssumme zuzüglich 500,-- DM für jedes Beschäftigungsjahr errechnet worden. Zu weitergehenden Versorgungsmöglichkeiten habe sie sich auch aus wirtschaftlichen Gründen nicht bereithalten können. Im übrigen seien die Ansprüche der Klägerin wegen Ablaufs der tariflichen Verfallfrist erloschen. Vom Rechtsstandpunkt der Klägerin aus habe ihr schon im Jahre 1982 das Versorgungskapital versprochen werden müssen. Ihre Forderung habe sie aber erstmals 1984 nach Ablauf der einjährigen Ausschlußfrist geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Klägerin.

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

Die Revision ist begründet. Es kann noch nicht beurteilt werden, ob der Klägerin ein Versorgungskapital als Härteausgleich zusteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den Inhalt der Versorgungszu-



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



[JLaw – für Android](#)



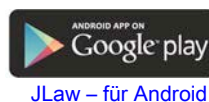
[JLaw – für iOS](#)

sage nicht fehlerfrei ermittelt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der damalige Vorstandsvorsitzende der Beklagten am 6. Juni 1979 gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und am 30. Juni 1979 auf der Betriebsversammlung des in W gelegenen Betriebes die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Gruppenlebensversicherung und eines Härteausgleiches für solche Belegschaftsmitglieder bekanntgegeben hatte, die nicht mehr in die versicherungsförmige Versorgung einbezogen werden konnten. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsauffassung vertreten, daß die Erklärungen des Vorstandsvorsitzenden kein Vertragsangebot an die Belegschaftsangehörigen enthalten habe, sondern lediglich eine Erläuterung des beabsichtigten Systems. Aber selbst wenn man unterstelle, daß den Erklärungen des Vorstandsvorsitzenden ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zukomme, sei die Klage nicht begründet. Das Arbeitsgericht sei zwar aufgrund der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gekommen, daß alle Arbeitnehmer in den Härteausgleich einbezogen werden sollten, die die Wartezeit erreichten. Nunmehr habe aber der Vorstandsvorsitzende M nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand als Zeuge vernommen werden können. Aufgrund dessen Aussage stehe fest, daß er nur solchen Arbeitnehmern einen Härteausgleich in Aussicht gestellt habe, die im Zeitpunkt der Einführung der betrieblichen Altersversorgung bereits die zehnjährige Wartezeit zurückgelegt hätten und nur deswegen nicht mehr von der Gruppenlebensversicherung erfaßt wurden, weil sie die Versicherungsaltersgrenze überschritten hätten.



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



Diese Feststellungen greift die Revision zu Recht mit Ver-
fahrens- rügen an (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO). Sie rügt, das Lan-
desarbeitsgericht habe den rechtsgeschäftlichen Erklärungswert
der Äußerungen des Vorstandsvorsitzenden M verkannt und
die Erklärungen rechtsfehlerhaft festgestellt. Das Landesar-
beitsgericht habe ohne erneute Vernehmung der übrigen Zeugen de-
ren Aussagen einen anderen Inhalt beigemessen als das Arbeitsge-
richt. Es habe die Protokolle über die Sitzung des Betriebsrats
vom 6. Juni 1979 und der Betriebsversammlung vom 30. Juni 1979
nicht gewürdigt. Das Landesarbeitsgericht habe ferner den Wei-
sungen des Aufsichtsrats über die Einführung der betrieblichen
Altersversorgung einen weitergehenden Inhalt beigemessen, als
sich aus der Niederschrift der Aufsichtsratssitzung ergebe. Es
habe schließlich verkannt, daß bis zur Vernehmung des Zeugen
M zwischen den Parteien unstreitig gewesen sei, daß die
Beklagte niemals öffentlich erklärt habe, die einzelnen Versor-
gungsberechtigten erhielten eine gesonderte Zusage über die Ver-
sicherung oder den Härteausgleich.

2. Die Klägerin rügt zu Recht, daß das Landesarbeitsgericht die
erhobenen Beweise nicht vollständig und widerspruchsfrei gewür-
digt hat.

§ 286

a) Nach § 286 Abs. 1 ZPO hat das Gericht unter Berücksichti-
gung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses
einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu ent-
scheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht
wahr zu erachten ist. In dem Urteil sind die Gründe anzugeben,



die für die richterliche Überzeugung maßgebend gewesen sind. Die Überzeugungsbildung des Tatsachengerichts ist allerdings grundsätzlich einer revisionsrichterlichen Nachprüfung entzogen. Das Revisionsgericht kann nur überprüfen, ob das Gericht alle Umstände berücksichtigt hat, sie gegeneinander abgewogen und widerspruchsfrei gewürdigt hat. Jedoch ist das Gericht nicht gehalten, alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erwähnen und sich mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (BAGE 5, 221, 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Über-tarifl. Lohn und Tariflohnerhöhung; Urteil vom 14. April 1967 - 5 AZR 535/65 - AP Nr. 12 zu § 565 ZPO, zu 3 der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Zeuge M für die Einführung der betrieblichen Altersversorgung bindende Richtlinien seines Aufsichtsrats hatte. Nach den zu den Akten gereichten Richtlinien erhalten alle Mitarbeiter, "die im Jahre 1979 das 30. Lebensjahr vollenden und nicht älter als 53 bzw. 58 Jahre alt sind sowie bereits zehn Jahre dem Unternehmen angehören" eine versicherungsförmige Altersversorgung. Weiter heißt es dort, daß Mitarbeiter, die älter als 53 bzw. 58 Jahre sind, eine entsprechende Kapitalzusage erhalten. Mithin war nach den Richtlinien des Aufsichtsrats eine versicherungsförmige Versorgung auch dann vorgesehen, wenn die zehnjährige Wartezeit erst nach dem 1. Oktober 1979 zurückgelegt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Warum das Gegenteil für den Härteausgleich gelten soll, ist jedenfalls nach den Aufsichtsratsricht-



linien, die als Vorlage der Ausführungen M dienten, nicht hinreichend einsichtig.

Das Landesarbeitsgericht hat bei seinen Erwägungen ferner außer acht gelassen, daß sowohl der Protokollführer der Betriebsratssitzung als auch der Protokollführer der Betriebsversammlung nach dem Inhalt ihrer Protokolle den Vorstandsvorsitzenden nicht dahin verstanden haben, daß nur solche Arbeitnehmer in die Härteregelung einbezogen werden sollten, die bereits im Jahre 1979 die zehnjährige Betriebszugehörigkeit vollendet hatten. Hierzu hat nach der Sitzungsniederschrift des Landesarbeitsgerichts der Zeuge M ausgesagt: "Ich habe m. E. klar und ganz eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß die Härteregelung nur für diejenigen gilt, die die Voraussetzung der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit erfüllen". Jedoch heißt es an anderer Stelle: "Es sind Fragen zum Kreis der Begünstigten gestellt worden. Es ist aber nie die konkrete Frage zur Erfüllung der zehnjährigen Betriebszugehörigkeit gestellt worden, weil ich niemals gesagt habe, zehn Jahre Betriebszugehörigkeit ist Voraussetzung".

Schließlich hat das Landesarbeitsgericht einen weiteren für die Beweiswürdigung erheblichen Gesichtspunkt vergessen: Das Arbeitsgericht hat seine Überzeugung, nicht nur die Arbeitnehmer mit einer schon im Jahre 1979 vollendeten zehnjährigen Wartezeit würden vom Härteausgleich erfaßt, auf die Aussage der von ihm vernommenen Zeugen gestützt. Dieselben Aussagen will das Landesarbeitsgericht aber anders würdigen, ohne die Zeugen nochmals

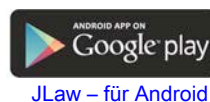


selbst vernommen zu haben. Allerdings steht die Vernehmung bereits in der ersten Instanz vernommener Zeugen im pflichtgemäßen Ermessen des Berufungsgerichts (BGH NJW 1968, 1138; 1982, 108 f.; BAG Urteile vom 16. März 1967 - 2 AZR 64/66 - AP Nr. 31 zu § 63 HGB, zu I 2 der Gründe; vom 7. Juni 1972 - 5 AZR 512/71 - AP Nr. 18 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis, zu 1 a der Gründe; vom 25. Mai 1962 - 2 AZR 430/60 - AP Nr. 1 zu § 628 BGB, Bl. 2 V; vom 18. Dezember 1969 - 2 AZR 80/69 - AP Nr. 3 zu § 276 BGB Vertragsbruch, Bl. 2; vom 6. Dezember 1963 - 5 AZR 234/63 - AP Nr. 1 zu § 286 ZPO, zu I 2 der Gründe; vom 30. Juli 1964 - 2 AZR 482/63 - AP Nr. 1 zu § 398 ZPO, zu III 2 der Gründe). Eine erneute Vernehmung von Zeugen ist dann geboten, wenn der Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt ist (BGH NJW 1982, 1052 f.), das Berufungsgericht die persönliche Glaubwürdigkeit abweichend vom Erstgericht beurteilt (BGH NJW 1964, 2414; 1968, 1138; 1972, 584; 1976, 1742; 1984, 2629) oder wenn es einer Aussage ein anderes Gewicht geben will (BGH NJW 1985, 3078). Bei fundamentalen Unterschieden in der Würdigung einer Zeugenaussage muß das Berufungsgericht sich die Kenntnis von Zeugen und Zeugenaussagen sowie deren Zuverlässigkeit verschaffen.

Das Berufungsgericht wird daher die Beweisaufnahme noch einmal durchzuführen und einer umfassenden Würdigung einschließlich des Wortlauts der Aufsichtsratsrichtlinien sowie der Sitzungsprotokolle des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsversammlung zu unterziehen haben. Das macht die Aufhebung und Zurückverweisung notwendig.



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



II. Dem Landesarbeitsgericht können für die weitere Sachbehandlung zur Zeit folgende Hinweise erteilt werden:

1.a) Das Berufungsgericht wird zunächst zu prüfen haben, ob den Erklärungen des Vorstandsvorsitzenden auf der Gesamtbetriebsratssitzung und der Betriebsversammlung überhaupt ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert im Sinne eines Versorgungsversprechens zukommt. Hierfür könnte sprechen, daß die Versorgungsordnung nicht als Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sondern einseitig von der Beklagten erlassen worden ist und daher den einzelnen Arbeitnehmern zur Annahme angeboten werden mußte. Dies gilt um so mehr, als die Betriebsangehörigen, die in die Gruppenlebensversicherung einbezogen wurden, an den Beiträgen beteiligt werden sollten. Andererseits ist es nach der Aussage des Zeugen M denkbar, daß in seinen Ausführungen vor Betriebsvertretung und Belegschaft das geplante Versorgungssystem vorgestellt wurde, wenn auf eine Versorgungsordnung oder zukünftige Individualzusagen verwiesen wurde. Kommt das Berufungsgericht zu dem Ergebnis, daß M kein Versorgungsversprechen abgegeben hat, so ist die Klage abzuweisen. Dasselbe gilt aber auch dann, wenn es zu dem Ergebnis kommt, daß sich nicht mehr aufklären läßt, ob M eine Versorgung durch Lebensversicherungen bzw. Kapitalbeträge zugesagt hat; denn die Klägerin trägt die Beweislast für ihre Behauptung, es sei überhaupt Versorgung zugesagt worden.

b) Die Klägerin kann das Versorgungskapital auch nicht als Schadensersatz verlangen. Ihre Behauptung, die Beklagte habe zu-



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



mindest den Rechtsschein einer Versorgungszusage und ihrer Einbeziehung in die Härteregelung erweckt, ist unschlüssig. Hat die Beklagte Versorgung zugesagt, so haftet sie auf Erfüllung. Hat die Klägerin dagegen aufgrund des Verhaltens der Beklagten nur irrtümlich an eine Zusage geglaubt, so hat sie allenfalls einen Anspruch auf Ersatz ihres Vertrauensschadens, der etwa darin bestehen kann, daß sie es unterlassen hat, sich eine andere Versorgung aufzubauen.

2.a) Kommt das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, daß M

eine Lebensversicherung und einen Härteausgleich versprochen hat, so wird der Inhalt der Zusage bedeutsam. Auch hier ist das Versorgungsversprechen maßgebend. Jedoch kann sich ergeben, daß nicht mehr festzustellen ist, ob der Härteausgleich allen nicht mehr versicherbaren Arbeitnehmern oder nur denjenigen nach einer bereits erfolgten zehnjährigen Wartezeit zugesprochen werden sollte. In diesem Falle ist von einer Vertragslücke auszugehen. Diese hat das Landesarbeitsgericht nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung auszufüllen. Es hat unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände zu entscheiden, wie die Beteiligten bei redlichem Verhalten die Vertragslücke geschlossen hätten, wenn sie sie bedacht hätten (MünchKomm Mayer-Maly, BGB, 2. Aufl., § 157 Rz 39 ff.).

b) Aus Gründen der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ist es nicht geboten, auch solche Arbeitnehmer in den Härteausgleich einzubeziehen, die erst nach Einführung der betrieblichen Altersversorgung die zehnjährige Wartezeit vollendet haben.



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



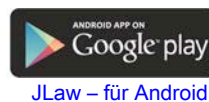
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die unterschiedlichen Altersgrenzen, bis zu denen Männer und Frauen in das Versorgungssystem aufgenommen werden können, mögen wegen Verstoßes gegen die Gleichberechtigung verfassungswidrig (Art. 3 Abs. 2 GG) sein (BAGE 31, 67, 71 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III der Gründe). Sie wirkt sich jedoch bei der Klägerin nicht aus, weil diese bei Vollendung der Wartezeit bereits das 60. Lebensjahr vollendet hatte.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen, die sich in vergleichbarer Lage befinden (BAGE 43, 173, 178 = AP Nr. 8 zu § 5 BetrAVG, zu II 2 a der Gründe; 43, 161, 169 = AP Nr. 9, aaO, zu V 1 der Gründe). Es ist aber nicht sachwidrig, ältere Arbeitnehmer von einer Gruppenlebensversicherung auszunehmen. Die Beklagte war auch nicht gehindert, nur solche Arbeitnehmer in den Härteausgleich einzubeziehen, die bereits bei Einführung der betrieblichen Altersversorgung die Wartezeit vollendet hatten. Die betriebliche Altersversorgung dient zur Abgeltung der Betriebstreue (BAGE 27, 194, 202 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 3 der Gründe; BAG Beschluß vom 12. Juni 1975 - 3 ABR 66/74 - AP Nr. 3, aaO, zu II A 2 der Gründe). Bei Arbeitnehmern, die bereits vor einem Stichtag zu Beginn des 53. Lebensjahres die Wartezeit vollendet haben, ist die zu erwartende Betriebstreue im allgemeinen länger als bei älteren Arbeitnehmern. Dasselbe gilt im Rahmen der Härteregelung. Von Arbeitnehmern, die bei Einführung der Altersversorgung zwar die Wartezeit erfüllt, aber die Versicherungs- Altersgrenze überschritten hatten, war eine längere Betriebstreue zu erwarten



sie von solchen, die nicht einmal die Wartezeit erreicht hatten. Soweit schließlich durch die festgesetzten Altersgrenzen ältere Arbeitnehmer sowohl von der betrieblichen Altersversorgung als auch von dem Härteausgleich ausgeschlossen werden, liegt darin kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG Urteil vom 14. Januar 1986 - 3 AZR 456/84 - AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe, auch zum Abdruck in der tariflichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

3. Soweit die Beklagte einwendet, etwaige Ansprüche auf Härteausgleich seien infolge Ablaufs der tariflichen Ausschlußfrist erloschen, ist ihr Vorbringen nicht erheblich. Ansprüche auf Verschaffung der Versorgung durch Härteausgleich werden von der Verfallfrist nicht erfaßt (BAG Urteile vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe; vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6, aaO, zu III der Gründe; vom 15. Mai 1975 - 3 AZR 257/74 - AP Nr. 7, aaO, zu 5 b der Gründe; vom 13. Juli 1978 - 3 AZR 278/77 - AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, zu II 2 der Gründe).

Schaub

Griebeling

Schliemann

Zieglwainer

Matthiessen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)