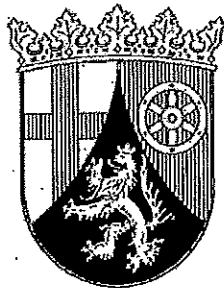


Aktenzeichen:  
5 Ca 448/13



Verkündet am:  
23.01.2014

Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT**  
**LUDWIGSHAFEN AM RHEIN**  
**- AUSWÄRTIGE KAMMERN LANDAU IN DER PFALZ -**

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

gegen

Beklagter -

Prozessbevollmächtigter:

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein - Auswärtige Kammern Landau in der Pfalz - auf die mündliche Verhandlung vom 23. Januar 2014 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, zu Gunsten des Klägers 10.320,00 EUR an die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks (Bayerische Versorgungskammer) zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreites werden dem Beklagten auferlegt.
3. Der Streitwert wird auf 10.320,00 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

#### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte (noch) verpflichtet ist, Beiträge zu der Altersversorgung des Klägers abzuführen.

Der Kläger war vom 28.05.2001 bis zum 17.12.2012 als Schornsteinfeger bei dem Beklagten beschäftigt. Der Beklagte ist bevollmächtigter Bezirksschornsteinfeger.

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag war nicht abgeschlossen worden. Der Kläger ist seit 1996 Mitglied des Zentralverbandes Deutscher Schornsteinfeger e.V. - Gewerkschaftlicher Fachverband. Der Beklagte ist Mitglied der Schornsteinfegerinnung und darüber im Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerkes - Zentralinnungsverband (ZEV) - organisiert.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kam daher der Bundestarifvertrag (BTV) für das Schornsteinfegerhandwerk - zuletzt in der Fassung vom 01.10.2010 - zur Anwendung. Auf diesen Bundestarifvertrag wird verwiesen.

Gemäß § 12 des BTV war der Beklagte seit dem 01.01.2005 verpflichtet, einen Beitrag in Höhe von 2 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zu Gunsten des Klägers an die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes (Bayerische Versorgungskasse) abzuführen. Der von dem Beklagten für die Jahre 2005 bis 2012 geschuldete Beitrag ist in der Höhe zwischen den Parteien unstreitig.

Der Beklagte ist als Bezirksschornsteinfeger und Arbeitgeber im Schornsteinfegerhandwerk Mitglied der Bayerischen Versorgungskammer, Versorgungsanstalt der Kaminkehrergesellen mit Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes. Auf die von dem Beklagten auszugsweise zur Gerichtsakte gereichte Satzung der Bayerischen Versorgungskammer wird verwiesen (vgl. Blatt 25 bis 27 der Akte).

**Der Kläger trägt im Wesentlichen vor:**

Der Anspruch sei weder verfallen noch verjährt oder verwirkt.

Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollten die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, aber nicht Ansprüche beschneiden, deren Verletzung sich erst auswirke, wenn das Arbeitsverhältnis beendet sei und der Ruhestand beginne. Diese Funktion könnten Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllen.

Die Ansprüche seien auch nicht verjährt. Hier gelte die spezielle Verjährungsfrist des § 18 a BetrAVG.

Auch für die Annahmeanspruchsverwirkung gemäß § 242 BGB sei vorliegend kein Raum.

Die von dem Beklagten beschriebene Sonderzahlung, mit der er aufrechnen wolle, in Höhe von 207,18 EUR sei - unstreitig - die tariflich festgesetzte Jahressonderzahlung laut § 6 Abs. 3 BTV.

**Der Kläger beantragt:**

**Der Beklagte wird verurteilt, zu Gunsten des Klägers 10.320,00 EUR an die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks (Bayerische Versorgungskammer) zu zahlen.**

**Der Beklagte beantragt,**

**die Klage abzuweisen.**

**Der Beklagte trägt im Wesentlichen vor:**

Ihm sei nicht bekannt gewesen, dass der Kläger Mitglied im Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V., dem Gewerkschaftlichen Fachverband der Gesellen, sei, so dass ihm selbst die Geltung des Tarifvertrages nicht bekannt gewesen sei. Er habe mit dem Kläger auch keinen tarifgebundenen Arbeitsvertrag geschlossen.

Während des Beschäftigungsverhältnisses sei zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit der Entrichtung von Beiträgen an die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes erörtert worden. Der Kläger habe dem Beklagten während des gesamten Arbeitsverhältnisses auch nicht auf die Möglichkeit einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge angesprochen.

Sofern er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nun sein Verlangen erstmals dem Beklagten kundgetan habe, sei dies verspätet und führe zur Verwirkung seiner Ansprüche auf nachträgliche Zahlung von Beiträgen an die Pensionskasse

durch den Beklagten. Allein der Kläger habe folglich die Nichtentrichtung der Beiträge zur Pensionskasse für die Verschaffung einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung verschuldet.

Eine Verwirkung der Ansprüche des Klägers ergebe sich aus der Tatsache, dass der Kläger jahrelang freiwillige übertarifliche Zahlungen des Beklagten entgegen genommen habe, ohne diesen auf die sich durch den Tarifvertrag ergebende Beitragspflicht zur Pensionskasse hinzuweisen.

Nach der Rechtsauffassung des Beklagten seien die Ansprüche des Klägers gegen den Beklagten auch verfallen und verjährt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Wegen der Verfahrensgeschichte wird insbesondere auf die Sitzungsniederschriften verwiesen.

### Entscheidungsgründe:

Die insgesamt in zulässigerweise zu den Gerichten für Arbeitssachen erhobene Leistungsklage hat auch in der Sache Erfolg. Der Kläger kann verlangen, dass der Beklagte zu seinen Gunsten 10.320,00 EUR an die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes (Bayerische Versorgungskammer) zahlt.

#### I.

Der Anspruch des Klägers ergibt sich unstreitig aus § 12 BTV. Danach zahlt der Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eine jährliche Zuwendung in Höhe von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze (WEST) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten.

Dieser Anspruch ist dem Grunde und der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitig.

#### II.

Den Aufrechnungseinwand (§§ 388, 389 BGB) verfolgt der Beklagte offensichtlich nicht weiter, nachdem der Kläger unwidersprochen darauf hingewiesen hat, dass es sich bei der von dem Beklagten beschriebenen Sonderzahlung, mit der er aufrechnen wolle, um die gleichfalls tariflich geschuldete Jahressonderzahlung gemäß § 6 Abs. 3 BTV handele. Dem Beklagten steht daher eine Gegenforderung, mit der er hätte aufrechnen können, nicht zu.

Es kam damit nicht entscheidungserheblich darauf an, dass die Ansprüche des Klägers auf Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung in die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes (Bayerische Versorgungskammer) zweckgebunden sind, die den Gläubigerzugriff gemäß § 851 Abs. 1 ZPO i.V.m. §§ 394,

399 BGB ausschließen (vgl. nur BGH, 05.11.2004, IX a ZB 17/04 m.w.N. zitiert nach juris).

### III.

Die Ansprüche des Klägers sind zudem weder verfallen, noch verjährt oder verwirkt.

1. Zutreffend ist, dass gemäß § 15 BTV alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 12 Wochen nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Diese tarifvertragliche Verfallsklausel erfasst allerdings den streitgegenständlichen Anspruch nicht.

Regelmäßig werden besonders wichtige Ansprüche des Arbeitnehmers von Ausschlussfristen nicht erfasst (vgl. etwa Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BGB, § 218 Rn. 48 bis 50 - Beck-online unter Hinweis auf die Stammrechte aus der betrieblichen Altersversorgung (BAG, 27.02.1990, NZA 1990, 627), einzelne Ruhegeldraten (BAG, 03.04.1990, EZA TVG § 4 Ausschlussfrist Nr. 94) und den Anspruch auf eine Ruhegeldzusage (BAG, 24.05.1974, AP BGB § 242 Ruhegehalt - VBL Ruhegehalt - VBL Nr. 5).

Das Bundesarbeitsgericht geht deswegen in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass ein Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung gegen den Arbeitgeber oder ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber wegen unterbliebener Zusatzversorgung nicht von allgemeinen Ausschlussfristen erfasst wird (vgl. etwa BAG, 29.03.1983, 3 AZR 537/80 zitiert nach juris; BAG, 17.12.1991, 3 AZR 44/91 m.w.N. zitiert nach juris).

Danach ist immer eine am Zweck der tariflichen Ausschlussfristen orientierte Auslegung vorzunehmen. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit

und der Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, aber nicht Ansprüche beschneiden, deren Verletzung sich erst auswirkt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Ruhestand beginnt. Diese Funktion können Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllen. Dies gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes für den Anspruch auf laufende Betriebsrenten sowie darüber hinaus im Betriebsrentenrecht allgemein und auch für den Anspruch auf Einhaltung eines bestimmten Durchführungsweges (vgl. etwa BAG, 12.06.2007, 3 AZR 186/06 -zitiert nach juris m.w.N.).

Der sogenannte Durchführungsweg dient dabei dazu, die Auszahlung der Betriebsrenten zu ermöglichen. Es geht damit um eine Handlung, die der späteren Erfüllung des Anspruchs aus der Versorgungsordnung durch Leistung im Versorgungsfall dient. Sie ist deshalb Teil des betriebsrentlichen Systems, das seiner Natur nach zeitlich auseinander liegende Vorgänge verbindet, nämlich das Arbeitsverhältnis und die Auszahlung der Betriebsrenten nach dessen Beendigung. Gerade in diesem zeitlichen Abstand besteht die betriebsrentenrechtliche Besonderheit, wegen deren Ausschlussklauseln in aller Regel nicht auf betriebsrentenrechtliche Ansprüche anwendbar sind.

Dieses Ergebnis entspricht auch praktischen Erwägungen. Während bei den üblicherweise im Arbeitsverhältnis entstehenden Ansprüchen der Anspruchsberechtigte die Nichterfüllung sofort bemerkt, wirken sich etwa unterbliebene Beitragszahlungen erst bei Eintritt des Versorgungsfalles aus. Erst dann stellt sich die Frage, an wen sich der Arbeitnehmer für seine Betriebsrente wenden muss, an den Versorgungsträger oder den Arbeitgeber, und erst dann steht fest, ob sich insolvenzrechtliche Probleme stellen.

Der Anspruch des Klägers ist daher nicht verfallen.



2. Auch eine Verjährung ist nicht eingetreten. Gemäß § 18 a Satz 1 BetrVG verjährt der Anspruch in 30 Jahren (vgl. zudem § 199 Abs. 1 Ziff. 2 BGB i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG).

3. Der Anspruch des Klägers ist auch nicht verwirkt.

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung. Es ist nicht Zweck der Verwirkung, Schuldner, denen gegenüber der Gläubiger seine Rechte längere Zeit nicht geltend gemacht hat, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Deshalb kann allein der Zeitablauf die Verwirkung eines Rechtes nicht rechtfertigen. Es müssen vielmehr zu dem Zeitpunkt besonderer Umstände sowohl im Verhalten des Berechtigten als auch des Verpflichteten hinzutreten (Umstandsmoment), die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechtes als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen. Dabei muss der Berechtigte unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Durch die Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz.

Dabei hat das Untätigbleiben des Klägers vorliegend keine Relevanz. Insoweit ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass eine Verwirkung von vornherein ausscheidet, solange das geltend gemachte Recht noch nicht besteht. Das Zeitmoment beginnt also nicht vor Fälligkeit der sich aus dem Rentenstammrecht ergebenden Leistungen (BAG, 18. Sept. 2001, 3 AZR 689/00, zitiert nach juris, sowie BAG, 13. Aug. 2008, 7 AZR 269/07, BAGE 99, 92).

Diese Einordnung durch die Rechtsprechung ist im Hinblick auf die oben dargestellte Auslegung der allgemeinen Ausschlussklauseln im Hinblick auf betriebsrentenrechtliche Ansprüche nur konsequent. Unterlassungen oder Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung wir-

ken sich in der Regel eben erst mit Eintritt des Versorgungsfalles aus. Erst ab diesem Zeitpunkt kann daher das Zeitmoment zu laufen beginnen.

Darüber hinaus sind hier besondere Umstände, die das Umstandsmoment begründen könnten, im Streitfall nicht erkennbar (vgl. hierzu etwa BAG, 20.04.2010, 3 AZR 225/08). Das bloße Untätigbleiben des Klägers - unabhängig davon, worauf dies zurückzuführen ist (Unkenntnis und/oder mangelnde Sorgfalt in eigenen Angelegenheiten) stellt gerade keinen besonderen Umstand dar, der bei dem Beklagten den Eindruck hätte erwecken können, der Kläger werde sein Recht nicht mehr geltend machen. Da der Beklagte nach seiner eigenen Einlassung auch keine Kenntnis von den Ansprüchen des Klägers hatte, konnte er kein Vertrauen entwickeln, der Kläger werde diese nicht geltend machen.

#### IV.

Weitere Ansprüche - etwa aus Schadensersatz wegen Pflichtverletzung, 280 Abs. 1 BGB - verfolgt der Kläger gegenüber dem Beklagten ausdrücklich nicht. Es kann deswegen dahinstehen, ob ein möglicher Versorgungsschaden des Klägers (vgl. die Darstellungen der Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerkes im Anschreiben vom 19.12.2013 wie Blatt 75 bis 77 der Akte) von dem Beklagten auszugleichen wäre.

Der Klage war stattzugeben.

#### V.

Die Kosten des Rechtsstreites waren dem Beklagten als der unterlegenen Partei aufzuerlegen (§ 91 ZPO).

Anlass, die Berufung gesondert zuzulassen, bestand nicht.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten Berufung eingelegt werden. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

#### **Innerhalb einer Frist von einem Monat**

schriftlich beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, eingelegt werden.

Sie ist

#### **innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

**Hinweis:**

Von der Berufungsbegründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

ml ✓