

## **BUNDESARBEITSGERICHT**

**BAG-Urteil vom 12.6.2007, 3 AZR 186/06**

**Betriebliche Altersversorgung - Durchführungsweg, Ausschlussfrist, Verjährung**

### **Leitsätze**

- 1. Soweit sich das aus der Versorgungszusage ergibt, hat der Arbeitnehmer auch einen Anspruch auf Einhaltung des (externen) Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung.**
- 2. Tarifliche Ausschlussfristen erfassen den Anspruch auf Einhaltung des Durchführungsweges, z.B. durch Abführung von Beiträgen, in aller Regel nicht.**
- 3. § 18a BetrAVG regelt die Verjährung betriebsrentenrechtlicher Ansprüche umfassend: Soweit keine regelmäßig wiederkehrenden Leistungen nach Satz 2 vorliegen, verjähren Ansprüche nach Satz 1 in dreißig Jahren. Ansprüche auf Einhaltung eines betriebsrentenrechtlichen Durchführungsweges fallen nicht unter Satz 2 der Bestimmung.**

### **Tenor**

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Juli 2005 - 3 Sa 655/05 - wird zurückgewiesen, soweit sie den Rechtsstreit zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 4. betrifft sowie insoweit, als das Landesarbeitsgericht die Berufung gegen das klageabweisende Urteil über die Zinsforderung gegen die Beklagte zu 5. zurückgewiesen hat.

2. Im Übrigen wird das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm aufgehoben und das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 10. Februar 2005 - 6 (5) Ca 4925/04 - abgeändert:

Die Beklagte zu 5. wird verurteilt, auf das bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 bestehende Versicherungskonto der Klägerin - HPK Bestandsnummer 311692.0 - weitere 2.291,64 Euro zu zahlen.

3. Von den gerichtlichen Kosten und den erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Klägerin haben die Beklagte zu 5. 63 % und die Klägerin 37 % zu tragen. Die erstattungsfähigen außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 4. hat die Klägerin zu tragen. Die Beklagte zu 5. hat ihre eigenen außergerichtlichen Kosten zu tragen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten noch um die Verpflichtung der Beklagten zu 4. und 5., für die Zeit von März 1998 bis einschließlich Juni 2004 zugunsten der Klägerin Beiträge an die Hamburger Pensionskasse abzuführen.

Die Klägerin ist am 6. Februar 1965 geboren. Sie war zunächst in der Zeit vom 1. Oktober 1984 bis zum 28. Februar 1998 bei der Konsumgenossenschaft D eG beschäftigt. Diese war

Rechtsvorgängerin der Beklagten zu 4. Bei der Beklagten zu 4. war die Klägerin vom 1. März 1998 bis zum 15. März 1999 tätig. Das Arbeitsverhältnis ging sodann im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 5. über.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen

(im Folgenden: MTV) Anwendung. § 24 dieses Tarifvertrages lautet:

„§ 24

Verfallklausel

(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:

a) 3 Monate nach Fälligkeit:

Ansprüche auf Abgeltung von Überstunden;

b) spätestens 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Ansprüche auf Urlaub, Urlaubsabgeltung und Sonderzahlungen;

c) 6 Monate nach Fälligkeit:

alle übrigen aus Tarifvertrag und Arbeitsverhältnis entstandenen finanziellen Ansprüche.

(2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.

(3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlussfristen.

(4) ...“

Die Konsumgenossenschaft D eG gewährte ihren Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einem Gesamtversorgungssystem über eine Gruppenunterstützungskasse sowie eine Pensionskasse, nämlich der Hamburger Pensionskasse von 1905 VVaG (im Folgenden: HPK). Angewendet wurden die besonderen Bedingungen für die Versichertengruppe E (im Folgenden: BBE). Danach zahlten die Unternehmen an die Kasse für jeden bei ihnen beschäftigten Versicherten monatliche Beiträge in Höhe von 7,5 % des versicherungspflichtigen Einkommens auf der Basis der Vergütung des Monats Januar des jeweiligen Jahres. An den Beitragszahlungen beteiligten die Unternehmen die Versicherten mit einem persönlichen Beitrag in Höhe von 3 % des in den BBE näher definierten versicherungspflichtigen Einkommens.

Die Konsumgenossenschaft D eG widerrief die Versorgungszusage mit Wirkung ab dem 1. Januar 1998 und stellte ab diesem Zeitpunkt Beitragsleistungen an die HPK zugunsten der Klägerin ein. Die Klägerin zahlte ihren 3 %igen Anteil weiter. Im Zusammenhang mit gerichtlichen Auseinandersetzungen, die zu Lasten der Arbeitgeber ausgingen, erklärten die Beklagten zu 4. und 5. im vorliegenden Verfahren, aus diesem Widerruf keine Rechte mehr herleiten zu wollen.

Nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte zu 5. kam es zwischen der Beklagten zu 4. und dem bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einem Versuch, die betriebliche Altersversorgung neu zu regeln und schließlich abzulösen. Eine ihr von der Beklagten zu 4. übergebene Erklärung, die auf Ablösung der Versorgungszusage gerichtet war, unterzeichnete die Klägerin nicht.

Im vorliegenden Rechtsstreit verlangt die Klägerin - rechnerisch unstreitig - von der Beklagten zu 4. für anteilige Zeiträume 1998 und für 1999 die Abführung von insgesamt 492,37 Euro sowie von der Beklagten zu 5. folgende Abführungen:

für April 1999 bis Dezember 1999 361,23 Euro

für 2000 408,33 Euro

für 2001 445,46 Euro

für 2002 445,50 Euro

für 2003 445,50 Euro

für 2004 371,25 Euro

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, es bestehe weiterhin die Verpflichtung ihres Arbeitgebers, 4,5 % des versicherungspflichtigen Einkommens an die HPK auf ihr dortiges Versicherungskonto abzuführen.

Nach einer Rücknahme der Klage gegen die früheren Beklagten zu 1. bis 3. hat die Klägerin zuletzt erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu 4. zu verurteilen, auf ihr Versicherungskonto einen Betrag von 492,37 Euro nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

die Beklagte zu 5. zu verurteilen, auf dieses Konto einen Betrag von 1.660,52 Euro sowie von weiteren 816,75 Euro - jeweils nebst 5 % Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit - auf dieses Konto zu überweisen sowie festzustellen, dass die Beklagte zu 5. verpflichtet ist, für die Dauer der Verpflichtung zur Zahlung von Gehalt, längstens für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, monatlich 7,5 % des versicherungspflichtigen Einkommens iSd. BBE zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag entsprochen und die Beklagte zu 5. verurteilt, an die Klägerin 185,63 Euro nebst Zinsen für die zweite Jahreshälfte 2004 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. In der Rechtsmittelbelehrung des Arbeitsgerichts findet sich der Satz: „Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei Berufung eingelegt werden.“ Nur die Klägerin hat Berufung eingelegt und in der Sache zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu 4. zu verurteilen, auf das bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 bestehende Versicherungskonto der Klägerin - HPK Bestandsnummer 311692.0 - einen Betrag von 492,37 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

2. die Beklagte zu 5. zu verurteilen, auf das bei der Hamburger Pensionskasse von 1905 bestehende Versicherungskonto der Klägerin - HPK Bestandsnummer 311692.0 - einen Betrag von weiteren 2.291,64 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

seit Rechtshängigkeit bezüglich des Betrages von 1.660,52 Euro und im Übrigen seit dem 11. Januar 2005 zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Auffassung vertreten, die rückständigen Beiträge seien nicht geschuldet, weil sie verfallen, jedenfalls aber verjährt seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr zuletzt verfolgtes Klageziel weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

## **Entscheidungsgründe**

### **A.**

Die Revision ist nicht begründet, soweit es um die Klage gegen die Beklagte zu 4. geht. Hingegen ist sie hinsichtlich der Beklagten zu 5. mit Ausnahme des Zinsanspruchs begründet.

### **I.**

Die gegen die Beklagte zu 4. gerichtete Revision ist unbegründet, weil insoweit die Berufung der Klägerin bereits unzulässig war und es deshalb an einer auch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu prüfenden Prozessfortführungsvoraussetzung fehlt (vgl. zuletzt BAG 23. März 2004 - 3 AZR 35/03 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 36 = EzA ArbGG 1979 § 64 Nr. 38, zu I 1 der Gründe) . Nach § 64 Abs. 2 Buchst. a und b ArbGG kann die Berufung nur eingelegt werden, wenn sie entweder in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder wenn der Wert des Beschwerdegegenstands 600,00 Euro übersteigt. Beide Voraussetzungen liegen nicht vor.

Das Arbeitsgericht hat die Berufung nicht zugelassen. Es hat keine dahingehende Entscheidung in den Tenor aufgenommen, was aber erforderlich gewesen wäre (§ 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG). Der Hinweis auf die Zulässigkeit der Berufung in der Rechtsmittelbelehrung reicht daher nicht. Der Wert des gegen die Beklagte zu 4. gerichteten Antrags und damit die für die Zulässigkeit der Berufung maßgebliche Beschwer entspricht dem geltend gemachten Betrag von 492,37 Euro.

### **II.**

Die Revision gegen die Beklagte zu 5. ist dagegen hinsichtlich der Hauptforderung begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Abführung der von ihr geltend gemachten Beiträge an die HPK durch die Beklagte zu 5. Der Zeitablauf steht dem nicht entgegen.

1. Auf Grund der ständigen Handhabung durch die Konsumgenossenschaft D eG als Rechtsvorgängerin der Beklagten zu 4. entstand ein Versorgungsanspruch aus betrieblicher Übung. Danach hatte die Arbeitgeberin der Klägerin betriebliche Altersversorgung entsprechend den BBE auf der Grundlage eines Beitrages in Höhe von 4,5 % des versicherungspflichtigen Einkommens der Klägerin zu gewähren. Die betriebliche Übung kommt als Anspruchsgrundlage für Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung in Betracht (nunmehr § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). In diese Verpflichtung, die dann die Beklagte zu 4. traf, ist die Beklagte zu 5. im Wege des Betriebsübergangs (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) eingetreten.

2. Der damit gegen die Beklagte zu 5. gerichtete Anspruch auf Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung richtet sich - wie es dem rechtskräftigen Feststellungsurteil entspricht - auch auf Abführung von Beiträgen an die HPK.

Betriebsrentenrechtlich ist (vgl. nunmehr § 1 Abs. 1 BetrAVG) zu unterscheiden zwischen der Versorgungszusage (Satz 1), der Bestimmung des internen oder externen Durchführungsweges (Satz 2) und dem aus der Einstandspflicht (Satz 3) folgenden Verschaffungsanspruch als Erfüllungsanspruch (vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, zu B III 2 b bb der Gründe). Sagt der Arbeitgeber dagegen nur die Abführung bestimmter Beiträge zu - reine Beitragszusage -, handelt es sich nicht um betriebliche Altersversorgung iSd. BetrAVG (dazu BAG 7. September 2004 - 3 AZR 550/03 - BAGE 112, 1, zu B I 2 a der Gründe).

Der Verschaffungsanspruch richtet sich darauf, eine Lücke zu schließen, die sich zwischen der Versorgungszusage einerseits und der Ausgestaltung des Durchführungsweges andererseits ergeben kann, betrifft also Fälle, in denen die für die Durchführung der Versorgungszusage getroffene Regelung hinter den Verpflichtungen des Arbeitgebers zurückbleibt (BAG 23. März 1999 - 3 AZR 631/97 (A) - BAGE 91, 155, zu II 5 b aa der Gründe) . Er ist zudem gegeben, wenn der externe Versorgungsträger die Betriebsrentenansprüche aus anderen Gründen nicht erfüllt. Der betriebsrentenrechtliche Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich deshalb in erster Linie darauf, dass der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung tatsächlich entsprechend dem zugesagten Durchführungsweg gestaltet, zB den versicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Zusatzversorgungskasse versichert (für einen derartigen Fall BAG 29. August 2000 - 3 AZR 201/00 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 55 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 12, zu II 1 der Gründe) . Die Einstandspflicht stellt lediglich sicher, dass bei Schwierigkeiten im Durchführungsweg gleichwohl der Versorgungszusage entsprechende Leistungen erbracht werden.

Aus der Entscheidung des Senats vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, zu B V 1 c der Gründe) folgt nichts anderes. In diesem Fall ging es um einen auf Gleichbehandlung gestützten Anspruch, wobei wegen der gleichheitswidrigen Satzung der Versorgungskasse der Durchführungsweg über diese Kasse nicht zur Verfügung stand. Ein grundsätzliches Recht des Arbeitgebers, den Durchführungsweg frei selbst zu wählen, hat der Senat in dieser Entscheidung nicht angenommen.

Ob und inwieweit die Versorgungszusage nicht nur den Anspruch auf Leistung einer Betriebsrente begründet, sondern darüber hinaus auch ein Anspruch auf Einhaltung eines bestimmten Durchführungsweges besteht, richtet sich daher nach den Festlegungen, die im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden bzw. in diesem Verhältnis verbindlich sind (vgl. BAG 23. Oktober 2001 - 3 AZR 74/01 - BAGE 99, 183, zu I 1 b der Gründe) . Ein Anspruch auf Durchführung in einer bestimmten Art - insbesondere durch Abführung der Beiträge - besteht dann, wenn sich dies aus der maßgeblichen Rechtsgrundlage ergibt.

Soweit danach ein externer Durchführungsweg maßgeblich ist, handelt es sich auch nicht um eine den Arbeitgeber vor dem Hintergrund der Eintrittspflicht und des daraus folgenden Verschaffungsanspruchs unnötig belastende Ansicht. Dagegen sprechen schon praktische Gründe. Die Abwicklung über einen externen Versorgungsträger, deren Zweck die Erbringung von Leistungen auf betriebliche Altersversorgung ist, kann die Durchführung der betrieblichen

Altersversorgung zugunsten des Arbeitnehmers zumindest wesentlich erleichtern. Soweit der externe Durchführungsweg den Zugriff des Arbeitgebers auf erbrachte Zahlungen ausschließt, ist auch eine Vermögenstrennung der geleisteten Beiträge vom Vermögen des Arbeitgebers sichergestellt. Das hat in der Insolvenz die Folge, dass Ansprüche aus der Versorgungszusage, auch soweit sie noch nicht gesetzlich unverfallbar sind, insoweit abgesichert sind (vgl. BAG 26. Juni 1990 - 3 AZR 651/88 - BAGE 65, 208, zu 2 b der Gründe; 26. Juni 1990 - 3 AZR 2/89 - AP BetrAVG § 1 Lebensversicherung Nr. 12 = EzA KO § 43 Nr. 1, zu 2 b der Gründe für einen Fall der Direktversicherung) .

Im vorliegenden Fall ging die maßgebliche betriebliche Übung auf die Durchführung der Versicherung über Zahlung von Beiträgen an die HPK. Im Hinblick auf diese Praxis richtet sich der aus der betrieblichen Übung folgende Anspruch nicht nur auf die Leistung einer Betriebsrente, sondern auch auf die Leistung von Beiträgen an die HPK und damit auf Einhaltung des sich aus der betrieblichen Übung ergebenden Durchführungsweges.

Über die Höhe der abzuführenden Beiträge besteht zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 5. kein Streit.

3. Dieser Anspruch ist weder verfallen noch verjährt.

a) § 24 MTV greift nicht ein.

Das folgt allerdings - anders als bei laufenden Betriebsrenten (dazu BAG 14. Oktober 1998 - 3 AZR 377/97 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 47 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 9, zu II 3 b der Gründe; 13. Dezember 1988 - 3 AZR 252/87 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 22 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 53, zu 3 der Gründe) - nicht daraus, dass der Anspruch erst bei Eintritt des Versorgungsfalles fällig würde. Eine am Zweck tariflicher Ausschlussfristen orientierte Auslegung ergibt jedoch, dass die Regelung hier nicht einschlägig ist. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und 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 (BAG 17. Dezember 1991 - 3 AZR 44/91 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 32 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 57, zu 5 der Gründe) . Diese Funktion können Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllen. Das hat der Senat für den Anspruch auf laufende Betriebsrenten entschieden, der seiner Natur nach auf lange zurückliegende Vorgänge, nämlich das Arbeitsverhältnis, abstellt (BAG 27. Februar 1990 - 3 AZR 216/88 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 107 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 83, zu 2 c der Gründe) . Es gilt darüber hinaus im Betriebsrentenrecht allgemein und auch für den hier streitbefangenen Anspruch auf Einhaltung des Durchführungsweges:

Der Durchführungsweg dient 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 betriebsrentenrechtlichen 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 derer Ausschlussklauseln in aller Regel nicht auf betriebsrentenrechtliche Ansprüche anwendbar sind.

Die Funktion des Anspruchs auf Einhaltung auch eines externen Durchführungsweges, zur Sicherung der späteren Erfüllung nötige Handlungen bereits jetzt verlangen zu können, begründet im Übrigen auch eine Nähe zum betriebsrentenrechtlichen Stammrecht. Dieses unterliegt als solches den üblichen Verfallklauseln ohnehin nicht (BAG 27. Februar 1990 - 3 AZR 216/88 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 107 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 83).

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 (vgl. einerseits BAG 17. November 1992 - 3 AZR 51/92 - BAGE 71, 364; andererseits BVerwG 28. Juni 1994 - 1 C 20.92 - BVerwGE 96, 160) . Der Verschaffungsanspruch ändert daran nichts.

b) Auch Verjährung ist nicht eingetreten.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) am 1. Januar 2002 anzuwendende § 18a BetrAVG oder das vorher geltende Verjährungsrecht des BGB aF anzuwenden ist. In beiden Fällen beträgt die Verjährungsfrist 30 Jahre und ist noch nicht abgelaufen.

aa) § 18a BetrAVG legt in Satz 1 fest, dass der Anspruch auf Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung in 30 Jahren verjährt. Satz 2 bestimmt, dass Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des BGB unterliegen. Die Regelung ist abschließend. Soweit Ansprüche nicht unter § 18a Satz 2 BetrAVG fallen, verbleibt es bei der 30jährigen Verjährungsfrist in Satz 1. § 18a Satz 2 BetrAVG unterwirft regelmäßig wiederkehrende Leistungen der kürzeren Verjährungsfrist des BGB, weil sie dem Betriebsrentner unmittelbar zugute kommen. Da der Berechtigte hier unmittelbar die Auswirkungen einer unterbliebenen Zahlung bemerkt, ist dies gerechtfertigt. Da - wie dargelegt - die Einhaltung des Durchführungsweges, insbesondere Beitragszahlungen, dem Arbeitnehmer nicht unmittelbar zugute kommt, sondern der Erfüllung des Betriebsrentenanspruchs im Versorgungsfall und damit der Ermöglichung der erst später regelmäßig fällig werdenden Betriebsrentenleistungen dient, fällt dieser Anspruch nach dem Zweck der Vorschrift nicht unter Satz 2.

bb) Nichts anderes gilt bei Anwendung des BGB aF. Der Senat hat unterschieden zwischen dem betriebsrentenrechtlichen Stammrecht, das der 30jährigen Verjährungsfrist nach § 195 BGB aF unterfiel, und einzelnen Betriebsrentenleistungen, die der kürzeren zweijährigen Verjährungsfrist nach § 196 Nr. 8 oder 9 BGB aF unterfielen (BAG 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 39, zu II 3 b der Gründe; 27. Januar 1998 - 3 AZR 415/96 - AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 45 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 7, zu B I 5 a der Gründe) . Auch dieser Unterscheidung lag letztlich die Erwägung zugrunde, dass dem Arbeitnehmer unmittelbar zugute kommende Betriebsrentenleistungen wie Lohnleistungen zu behandeln sind, wohingegen grundlegende Ansprüche erst nach 30 Jahren verjähren. Ansprüche auf Einhaltung des Durchführungsweges, die die Erfüllung des Versorgungsanspruchs zu einem späteren Zeitpunkt ermöglichen sollen, sind nicht den von § 196 Nr. 8 und 9 BGB aF erfassten Entgeltansprüchen gleichzustellen.

### **III.**

Hinsichtlich der Zinsen ist die Revision unbegründet.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zinsen aus Verzug oder unter dem Gesichtspunkt der Rechtshängigkeit (§§ 288, 291 BGB aF und nF). Diese Bestimmungen setzen voraus, dass eine Geldschuld besteht. Eine Geldschuld ist die Verpflichtung zur Verschaffung des in Geld verkörperten Vermögenswertes. Geldschulden sind alle auf Zahlungen gerichteten Verbindlichkeiten und nur diese. Dabei kommt es darauf an, ob die Zahlungspflicht gegenüber dem Anspruchsinhaber besteht. Das kann zwar auch der Fall sein, wenn - wie beim Lohnsteuerabzug oder der Zahlung des Arbeitnehmeranteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag - die Zahlung an Dritte aus dem Vermögen des Arbeitnehmers mit dem Ziel erfolgt, dem Dritten Leistungen zukommen zu lassen, die der Arbeitnehmer zu tragen hat. In diesen Fällen ist die Zahlung an den Dritten zugleich Erfüllung einer Geldschuld an den Arbeitnehmer (ausführlich Großer Senat des BAG 7. März 2001 - GS 1/00 - BAGE 97, 150). So liegt es bei der Pflicht des Arbeitgebers, eine betriebliche Altersversorgung dadurch durchzuführen, dass er Beiträge an eine Zusatzversorgungskasse leistet, nicht. Vielmehr erfüllt der Arbeitgeber eine eigene Leistungspflicht. Die Pflicht zur Tragung der Beiträge obliegt ihm. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer eigene Beiträge zu leisten hat, die der Arbeitnehmer einzubehalten und an die Kasse abzuführen hat. Darum geht es hier nicht. Die von der Klägerin zu tragenden Beiträge an die HPK sind nicht Streitgegenstand.

### **B.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO. Der Senat ist dabei nach § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG von einer Begrenzung des Streitwertes auf den dreijährigen Unterschiedsbetrag ausgegangen. Diese Regelung gilt hier, obwohl hinsichtlich arbeitsrechtlicher Ansprüche nur von „Ansprüchen von Arbeitnehmern“ die Rede ist, auch für Betriebsrentenansprüche. Diese wurzeln im Arbeitsverhältnis, so dass die Regelung nach ihrem Sinn, das Kostenrisiko bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu begrenzen, anwendbar ist. Dass ein höherer Betrag eingeklagt wurde, ist unerheblich, da rückständige Beträge nach § 42 Abs. 5 Satz 1 2. Halbsatz GKG nicht hinzuzurechnen sind. Der Streitwert beträgt deshalb 445,50 Euro (Differenz für 2003) x drei, also insgesamt 1.336,50 Euro. Die errechnete Kostenquote ergibt sich daraus, dass die Klägerin mit einem Betrag von 492,37 Euro unterlegen ist.