

Aktenzeichen: 3 AZR 1266/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 30. November 1982
- 3 AZR 1266/79 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 21. Juni 1979
Stuttgart - 6 Ca 35/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. November 1979
Baden-Württemberg - 5 Sa 78/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unverfallbare Gesamtversorgung im öffentlichen Dienst

Gesetz: BetrAVG §§ 18, 1, 2, 17; BGB § 242 Ruhegehalt; SGB IV § 29 Abs. 1; ZPO §§ 253, 256, 259; Satzung der VBL vom 27. Juli 1966 § 30; Ersatzkassen-Tarifvertrag vom 15. Februar 1966 Anlage 7 und 7 a vom 1. Januar 1977

- Leitsätze: 1. Sieht ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes eine Gesamtversorgung vor, auf die Sozialversicherungsrenten und Renten aus einer freiwilligen Zusatzversicherung bei der VBL anzurechnen sind, so müssen vorzeitig ausscheidend Arbeitnehmer gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG nachversichert werden.
2. Eine tarifliche Regelung, wonach bereits gezahlte Beiträge zur freiwilligen Zusatzversicherung bei der VBL als Beiträge zur Nachversicherung gelten und eine Nachversicherung entbehrlich machen, verstößt gegen § 18 BetrAVG und ist nichtig. Der Tarifvertrag ist aber ergänzend dahin auszulegen, daß die Rente aus der freiwilligen Zusatzversicherung bei der Nachversicherung berücksichtigt und verrechnet werden darf.



3 AZR 1266/79

5 Sa 78/79 Baden-Württemberg

Verkündet
am 30. November 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

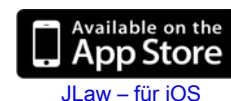
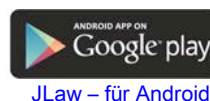
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Kunze für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. November 1979 - 5 Sa 78/79 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg teilweise aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

3. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 21. Juni 1979 - 6 Ca 35/78 - teilweise abgeändert und in Ziffer 1 wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, diejenigen Rechtsgeschäfte vorzunehmen, die erforderlich sind, um dem Kläger bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) eine Versicherungsrente auf Grund des Betriebsrentengesetzes zu verschaffen. Diese Verpflichtung setzt voraus, daß der Kläger seinerseits alle Rechtsgeschäfte vornimmt, die erforderlich sind, um seine gegenüber der VBL bereits bestehenden Rechte zur Finanzierung der Nachversicherung zu verwenden.

4. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 9/10 und die Beklagte 1/10 zu tragen.

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

Tatbestand:

Der im Jahre 1924 geborene Kläger war vom 16. April 1955 bis zum 31. März 1978 bei der beklagten Ersatzkasse beschäftigt. Er ist Schwerbehinderter mit einer Erwerbsminderung von 70 v.H. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund eigener Kündigung des Klägers. Dieser hatte die Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente beantragt. Der Antrag wurde jedoch abgelehnt. Seine hiergegen gerichtete Klage blieb in zwei Instanzen erfolglos.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Tarifverträge für die Ersatzkassen Anwendung. Die Altersversorgung war zunächst in der Anlage 7 zum Ersatzkassen-Tarifvertrag (EKT) vom 15. Februar 1966 geregelt. Darin ist vorgesehen, daß die Angestellten neben der Pflichtversicherung oder der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

auch zusatzversichert werden. Die Zusatzversicherung wird grundsätzlich durch Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder durch Zusatzversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) durchgeführt. Die Zusatzversicherung derjenigen Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1967 eine Zusatz-Versicherung bei der VBL gewählt haben, wird seit der Satzungsänderung der VBL ab 1. Januar 1967 als freiwillige Weiterversicherung nach § 86 Abs. 4 der VBL-Satzung geführt. Die Beiträge für die freiwillige Weiterversicherung trägt der Beklagte. Mitarbeiter der Beklagten, deren Zusatzversicherung als Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder als freiwillige Weiterversicherung bei der VBL durchgeführt wurde haben gegen die Beklagte einen Anspruch auf Gesamtversorgung, wenn sie nach Vollendung des 17. Lebensjahres eine Wartezeit von fünf Jahren zurückgelegt haben, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten und erst mit dem Eintritt eines Versorgungsfalles ausgeschieden sind. Als Versorgungsfall gilt der Eintritt der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder das Erreichen der Altersgrenze. Das Gesamtruhegeld beträgt nach fünf Beschäftigungsjahren 35 v.H. der ruhegehaltsfähigen Bezüge. Es erhöht sich je nach Beschäftigungsdauer bis auf 75 v.H. der ruhegehaltsfähigen Bezüge. Ruhegehaltsfähig ist das Bruttogehalt des Monats, in dem das Beschäftigungsverhältnis endet.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verhandelten die Tarifpartner über eine Änderung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei den Ersatzkassen. Mit Wirkung vom 1. Januar 1977 haben sie den Ersatzkassentarifvertrag Anlage 7 a abgeschlossen. In diesem Tarifvertrag ist das System der dreistufigen Altersversorgung beibehalten worden. Indes heißt es nunmehr in Nr. 5 (Kreis der Anspruchsberechtigten):

- "1. Der Angestellte, dessen Zusatzversicherung als Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder als freiwillige Weiterversicherung bei der VBL durchgeführt wird, hat Anspruch auf eine Gesamtversorgung gegen die Kasse, wenn er die

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wartezeit nach Nr. 6 erfüllt hat, Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird, der Versorgungsfall nach Nr. 7 eingetreten ist und das Beschäftigungsverhältnis bis zu dessen Eintritt bestanden hat.

2. Für den Angestellten, dessen Beschäftigungsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und der die Voraussetzungen nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erfüllt, gilt Nr. 20."

Nr. 20 (Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles)

lautet:

"Für den in Abschnitt A Nr. 1 genannten Angestellten, der nach Vollendung des 35. Lebensjahres aus den Diensten der Ersatzkassen vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidet und auch die sonstigen Voraussetzungen nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung erfüllt, tritt anstelle der Zusatzrente gem. § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Leistung aus der Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der freiwilligen Versicherung bei der VBL.

Die von der Ersatzkasse während des Beschäftigungsverhältnisses des Angestellten gezahlten Beiträge zur Zusatzversicherung gelten als Beiträge zur Nachversicherung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Eine Nachversicherung findet daher nicht statt."

Im Zusammenhang mit dem Abschluß des Tarifvertrages kam es zu einem Briefwechsel zwischen den Tarifparteien, in dem die zuständige Gewerkschaft Bedenken gegen die Rechtswirksamkeit der Nr. 5 Abs. 2 und Nr. 20 äußerte. Die Tarifpartner einigten sich, wie es in der folgenden Protokollnotiz niedergelegt ist:

"Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß in der Anlage 7 a zum EKT die Nr. 5 Ziff. 2 und Nr. 20 gestrichen werden, wenn in dem zur Frage der Nachversicherung zu führenden Musterprozeß entschieden worden ist, daß die Ersatzkassen eine Nachversicherung gemäß § 18 Abs. 6 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorzunehmen haben, obwohl sie bereits die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung oder die freiwillige Weiterversicherung bei der VBL durchgeführt haben."



- 5 -

Der Kläger hat behauptet, wenn im Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein Versorgungsfall eingetreten wäre, hätte er neben der gesetzlichen Sozialversicherung Zusatzrenten erhalten und zwar von der VBL in Höhe von 353,80 DM und von der Beklagten in Höhe von 395,-- DM. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte könne ihn nicht allein auf die Nachversicherung bei der VBL verweisen. Vielmehr seien seine verschiedenen Versorgungsansprüche nach § 1 BetrAVG unverfallbar geworden und mithin aufrecht zu erhalten. Die Beklagte unterliege als Ersatzkasse nicht der Nachversicherungspflicht des § 18 BetrAVG, da sie konkursfähig sei. Außerdem habe er einen tariflichen Anspruch auf Aufrechterhaltung seiner Versorgungsanwartschaft. Nach § 40 EKT müsse sein Besitzstand gewahrt bleiben. Wenn die Beklagte aber zur Nachversicherung gemäß § 18 Abs. 6 BetrAVG verpflichtet sein sollte, so bestehe diese Verpflichtung unabhängig davon, ob er während seines Arbeitsverhältnisses freiwillig weiter versichert worden sei.

Der Kläger hat beantragt,

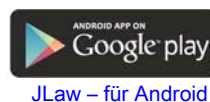
die Beklagte zu verurteilen, an ihn nach Eintritt des Versorgungsfalles ein monatliches Gesamtruhegeld in Höhe von 68 % seines nach den jeweils geltenden Bestimmungen des EKT berechneten Gehalts zu zahlen unter Anrechnung der Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung und aus der VBL,
hilfsweise,
die Beklagte zur Vornahme einer Nachversicherung bei der VBL gem. § 18 Abs. 6 BetrAVG zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Kläger nicht die Aufrechterhaltung seiner Versorgungsanwartschaften verlangen könne.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Körperschaften des öffentlichen Rechtes müßten Arbeitnehmer, die mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausscheiden, grundsätzlich bei der VBL versichern. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus dem maßgebenden Tarifvertrag. Der Kläger könne allerdings keine Nachversicherung bei der VBL verlangen. Der Gesetzgeber habe übersehen, daß Zusatzversorgungen auch durch Weiterversicherung bei der VBL durchgeführt worden seien. Wenn sie den Kläger bei der VBL nachversichere, müsse sie hierfür rund 22.000,-- DM aufwenden. Aufgrund der Nachversicherung erhalte der Kläger aber nach § 18 Abs. 2 BetrAVG allenfalls eine Rente in Höhe von monatlich rund 255,-- DM. Da die aufgrund der freiwilligen Weiterversicherung erzielte Rente höher sei, würde voraussichtlich diese gezahlt. Das sei aber nicht sicher, wenn eine Pflichtversicherung den Vorrang vor der freiwilligen Versicherung habe; bei Nachzahlung der Beiträge zur Pflichtversicherung erhalte der Kläger möglicherweise nur die geringere Rente, während ihr die Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung in diesem Fall erstattet würden.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag abgewiesen und dem Hilfsantrag stattgegeben. Hiergegen haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Berufungen zurückgewiesen. Hiergegen richten sich die Revisionen der Parteien, mit denen der Kläger seinen Hauptantrag weiter verfolgt und die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage anstrebt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet; der Kläger kann von der Beklagten keine Versorgungsleistungen verlangen (A). Dagegen ist die Anschlußrevision teilweise begründet; die Beklagte muß dem Kläger nur die Rechte aus einer Nachversicherung verschaffen (B).

A.I. Der Klageantrag, mit dem der Kläger Versorgungsleistungen nach Eintritt eines Versorgungsfalles verlangt, ist zulässig. Der Kläger hat sein Rechtsbegehren allerdings so formuliert, als wolle er eine zukünftige Leistungsklage mit unbestimmtem Klageantrag

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



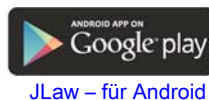
JLaw – für iOS

erheben (§§ 253, 259 ZPO). Eine derartige Klage wäre mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. Aus der Begründung ergibt sich jedoch, daß der Kläger nur die Feststellung begehren will, die Beklagte habe im Versorgungsfalle bestimmte Versorgungsleistungen zu erbringen (§ 256 ZPO). Eine derartige Feststellungsklage ist zulässig. Der Kläger muß Gewißheit über seine Versorgungsplanung erlangen. Die Feststellungsklage ist auch geeignet, die bestehende Streitfrage zu klären.

II. Dem Kläger standen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Versorgungsansprüche oder Versorgungsanwartschaften zu, **wonach** die Beklagte im Versorgungsfall selbst Leistungen zu erbringen hätte. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt.

1. Sowohl nach der Anlage 7 als auch nach der Anlage 7 a zu den jeweils geltenden Ersatzkassentarifverträgen ist die Beklagte nur dann zur Gewährung von eigenen Versorgungsleistungen verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer den Versorgungsfall in ihren Diensten erreicht. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 1978 war ein Versorgungsfall noch nicht eingetreten. Ob der Kläger in der Folgezeit berufs- oder erwerbsunfähig geworden ist, kann offenbleiben. Nach dem maßgebenden Tarifvertrag stand dem Kläger jedenfalls bei seinem Ausscheiden keine Versorgungsanwartschaft zu, die die Beklagte hätte aufrechterhalten müssen und die sich bei Eintritt des Versorgungsfalles in einen Versorgungsanspruch gegen die Beklagte unmittelbar hätte umwandeln können.

2. Der Senat hat allerdings bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI I, 3610) den Rechtsgrundsatz aufgestellt, daß einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dessen Arbeitsverhältnis vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, die bis dahin erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Diesen



Rechtsgrundsatz hat das Gericht nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes auf solche Fälle erstreckt, in denen der Arbeitnehmer selbst nach zwanzigjähriger Beschäftigung das Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten des Gesetzes beendet (BAG 27, 59 = AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit). Der Kläger erfüllte jedoch die Voraussetzungen der genannten Rechtsprechung nicht, so daß unentschieden bleiben kann, ob das Betriebsrentengesetz eine bereits erwachsene Versorgungsanwartschaft wieder entziehen konnte oder wollte. Das Betriebsrentengesetz ist mit Ausnahme hier nicht interessierender Vorschriften am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten. Zu diesem Zeitpunkt konnte der Kläger noch nicht auf eine zwanzigjährige Beschäftigung zurückblicken.

3. Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung brauchte die Beklagte die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht selbst aufrechtzuerhalten. Vielmehr werden unverfallbare Versorgungsanwartschaften der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst durch Nachversicherung geschützt. Der Arbeitgeber muß nur die gesetzlich vorgeschriebenen Versicherungsverträge abschließen und finanzieren.

a) Der Kläger verfügte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu der Beklagten über eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Nach § 1 BetrAVG bleiben einem Arbeitnehmer, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, diese Rechte erhalten, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat. Der Kläger war bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 53 Jahre alt und erfüllte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zumindest seit dem Jahre 1966 die Voraussetzungen der Anlage 7 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrages. Die Versorgungszusage bestand also ca. 12 Jahre.

b) Gleichwohl kann der Kläger nicht verlangen, daß seine Versorgungsanwartschaft zeitanteilig berechnet wird und in dieser



Form erhalten bleibt. Gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG gilt für Personen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses zu einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt waren, nicht § 2 BetrAVG. Dieser Personenkreis ist vielmehr gemäß § 18 Abs. 6 Satz 1 BetrAVG bei einer Zusatzversorgungseinrichtung nachzuversichern.

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Nach § 29 Abs. 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches vom 23. Dezember 1976 (BGBl I, 3845) sind die Träger der Sozialversicherung, zu denen die Ersatzkassen gehören, rechtsfähige Körperschaften des öffentlichen Rechtes. Entgegen der Auffassung des Klägers ist für die Anwendung von § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG unerheblich, daß die Beklagte konkursfähig ist (BSG, Urteil vom 1. Juni 1978 - 12 RK 16/77 - BB 1978, 1469). Die Konkursfähigkeit einer Körperschaft des öffentlichen Rechts hat nur Bedeutung für die Frage, ob die zu versorgenden Arbeitnehmer gegen Insolvenz geschützt werden müssen. Hingegen ist sie unerheblich für die Frage, in welcher Form unverfallbare Versorgungsanswartschaften aufrechtzuerhalten sind.

Der Kläger war aufgrund einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt. Eine Ruhelohnordnung kann auch in einem Tarifvertrag enthalten sein. Ruhelohnordnung i.S. des § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG ist jede für einen bestimmten Kreis von Personen bestehende Versorgungsregelung; unerheblich ist, in welcher Rechtsform die Regelung getroffen ist und wie die Versorgungsleistungen im einzelnen bemessen werden (Weinert bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., Bd. 1, § 18 Rz 46).

B. Der Kläger kann von der Beklagten Nachversicherung in der gesetzlich vorgeschriebenen Mindesthöhe verlangen.

I. Die Klage, mit der der Kläger seine Nachversicherung für den Fall anstrebt, daß ihm die Beklagte nicht unmittelbar Versorgungsleistungen schuldet, ist zulässig.



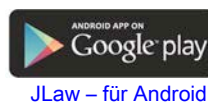
Ein Hilfsantrag, den der Kläger für den Fall stellt, daß er mit dem Hauptantrag nicht durchdringt, ist dann zulässig, wenn beide Anträge sich nicht widersprechen und aus demselben Streitgegenstand erwachsen. Dies ist der Fall.

Der Klageantrag bedarf jedoch der Auslegung. Nach seinem Wortlaut ist er auf Nachversicherung gerichtet. Die Nachversicherung i.S. von § 18 Abs. 6 BetrAVG setzt jedoch Erklärungen und Handlungen Dritter voraus, auf die die Beklagte keinen unmittelbaren Einfluß hat. Sie erschöpft sich nicht in der bloßen Anmeldung des Klägers bei der VBL (so Berger/Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Stand 1. März 1982, § 30 VBL-Satzung Anm. 3 e), weil die Annahme der Anmeldung im Ermessen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder liegt. Dem Kläger geht es im vorliegenden Rechtsstreit um die Klärung, daß ihm die Beklagte Versicherungsansprüche in Höhe der nach § 18 Abs. 2 BetrAVG zu zahlenden Versicherungsrente verschaffen muß. Ob dieses Ziel im Wege einer Leistungsklage verfolgt werden kann und wie ein entsprechender Klageantrag zu formulieren wäre, kann unentschieden bleiben. Jedenfalls ist bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts auch ein entsprechender Feststellungsantrag zulässig und ausreichend. Ein solcher Antrag ist vom Kläger nur beabsichtigt, wie sich aus der Klagebegründung ergibt.

II. Der Kläger hat Anspruch auf Nachversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Jedoch muß er sich dabei die von der Beklagten zur freiwilligen Weiterversicherung erbrachten Beträge anrechnen lassen.

1. Nach § 18 Abs. 6 Satz 1 BetrAVG sind die in § 18 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG bezeichneten Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber bei derjenigen Zusatzversorgungseinrichtung nachzuversichern, bei der der Arbeitgeber Beteiligter ist oder Beteiligter sein könnte.

Der Kläger gehört zu den in § 18 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG bezeichneten Arbeitnehmern. Diesen Arbeitnehmern ist gemeinsam, daß



ihre Zusatzversorgung nicht durch unmittelbar berechtigende Versicherungen, sondern durch Versorgungsleistungen des Arbeitgebers sichergestellt wird (Weinert bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 18 Rz 71). Der Kläger sollte nach den Anlagen 7 und 7 a bei Eintritt eines Versorgungsfalles von der Beklagten eine Gesamtversorgungsrente unter Anrechnung der Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung und der freiwilligen Weiterversicherung bei der VBL erhalten. Er gehörte zu dem Kreis der in § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG genannten Personen, wie bereits in anderem Zusammenhang (unter A II 3) ausgeführt worden ist.

Die Nachversicherung hat bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu erfolgen; an dieser ist die Beklagte beteiligt. Das ergibt sich schon daraus, daß sie die freiwillige Weiterversicherung ihrer Arbeitnehmer bei der VBL durchführt.

2. Der Anspruch auf Nachversicherung ist nicht durch die Beiträge zur freiwilligen Weiterversicherung erfüllt, wie die Beklagte meint.

a) Allerdings heißt es in dem maßgebenden Tarifvertrag (Anlage 7 a Nr. 20 Abs. 2), daß die von der Ersatzkasse während des Beschäftigungsverhältnisses des Angestellten gezahlten Beiträge zur Zusatzversicherung als Beiträge zur Nachversicherung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung "gelten" und eine Nachversicherung nicht stattfindet. Der Zweck dieser tariflichen Regelung besteht darin, eine Häufung der Versorgungsleistungen bei denjenigen Angestellten zu vermeiden, deren betriebliche Altersversorgung zweispurig ausgestaltet ist, nämlich durch eine Weiterversicherung bei einer Versorgungsanstalt und durch unmittelbare Versorgungsleistungen des Arbeitgebers. Andererseits sollen den Arbeitnehmern mindestens dann die Leistungen der Weiterversicherung erhalten bleiben, wenn diese höher sind als die durch Nachversicherung erreichbare Unverfallbarkeitsrente (vgl. dazu Weinert bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 18 Rz 87 ff.).

Das von den Tarifpartnern angestrebte Ziel ist billigenswert. Der Kläger hatte während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses



eine Gesamtversorgung zu erwarten, auf die die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der VBL angerechnet werden sollten. Danach ist es folgerichtig, daß auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles die von der Beklagten erbrachten Beiträge zur Weiterversicherung verwendet werden, um die gesetzlich vorgeschriebene Unfallverfallbarkeitsrente zu finanzieren, soweit dadurch keine Verschlechterung gegenüber der ursprünglich vorgesehenen Weiterversicherungsrente bewirkt wird.

b) Dennoch ist die Nr. 20 Abs. 2 der Anlage 7 a zum EKT unwirksam, weil sie gegen zwingendes Gesetzesrecht verstößt. Die Tarifvertragsparteien haben sich nicht damit begnügt, eine irgendwie geartete Verrechnung der vorgeschriebenen Nachversicherung mit der bereits bestehenden Anwartschaft bei der VBL sicherzustellen. Statt dessen haben sie die Nachversicherung insgesamt ausgeschlossen und angeordnet, daß die schon gezahlten Beiträge zur Zusatzversicherung als Nachversicherungsbeiträge "gelten", so daß eine Nachversicherung nicht mehr stattfindet. Diese Regelung widerspricht der klaren Anordnung des Gesetzes, das in § 18 Abs. 6 Satz 1 BetrAVG eine Nachversicherung zwingend vorschreibt. Insoweit fehlt auch eine Tariföffnungsklausel des Gesetzes. § 17 Abs. 3 BetrAVG zählt die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes abschließend auf, von denen Tarifverträge abweichen dürfen. § 18 BetrAVG wird dort nicht genannt.

c) Die Vorschrift der Nr. 20 Abs. 2 Anlage 7 a zum EKT ist nicht deshalb wirksam, weil sie für die Arbeitnehmer günstiger wäre als die gesetzliche Regelung. Allerdings enthalten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes nur Mindestregelungen. Abweichungen sind zulässig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Bei einem Günstigkeitsvergleich zwischen Gesetz und Tarifvertrag kommt es aber nicht auf die Auswirkungen im Einzelfall an. Maßgebend ist nicht ein Individualvergleich, sondern ein objektiver Gesamtvergleich, wobei der gesetzlichen Regelung der ganze Tarifvertrag oder in sich geschlossene Regelungsabschnitte gegenübergestellt werden müssen



(BAG 11, 217 AP Nr. 3 zu § 10 UrlaubsG Hamburg; vom 12. Dezember 1962 - 5 AZR 34/61 - AP Nr. 4 zu § 10 UrlaubsG NRW, zu 2 b, d der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht hat unentschieden gelassen, ob die Rente aus der freiwilligen Weiterversicherung in jedem Falle höher ist als die durch Nachversicherung begründete Versichertenrente nach Eintritt der Unverfallbarkeit. Es stellt allein darauf ab, daß die Rente aus der freiwilligen Weiterversicherung für den Arbeitnehmer schon deswegen ungünstiger sei, weil sie anders als die nach § 18 Abs. 2 BetrAVG bemessene Rente möglichen Änderungen der Satzung der VBL unterliegt. Dem ist im Ergebnis zu folgen. Bei dem gebotenen Günstigkeitsvergleich ist zu berücksichtigen, daß die Tarifvertragsparteien keine gesicherte Rechtsgrundlage geschaffen haben. Die Weiterversicherungsrente, auf die Nr. 20 der Anlage 7 a zum EKT verweist, ist weder gesetzlich noch tariflich geregelt. Eine tarifvertragliche Regelung des Versicherungsverhältnisses wäre auch gar nicht möglich. Soweit die Tarifvertragsparteien im Wege der Fiktion die Beiträge zur Weiterversicherung als solche der Nachversicherung ansehen wollen, greifen sie in die Rechte der Versorgungsanstalt ein, die nicht ihrer Regelungskompetenz unterliegt, da sie keine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien ist. Gemeinsame Einrichtungen sind von den Tarifvertragsparteien geschaffene und von ihnen abhängige Organisationen, deren Zweck und Organisationsstruktur durch Tarifvertrag festgelegt wird (BAG 35, 221, zu 3 c der Gründe Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 261 ff.). Errichtung und Organisation der VBL sind jedoch von den Tarifpartnern unabhängig.

3. Die Unwirksamkeit der Nr. 20 Abs. 2 Anlage 7 a zum EKT führt nicht dazu, daß dem Hilfsantrag in vollem Umfang stattgegeben werden könnte. Infolge der durch die Unwirksamkeit erwachsenen Regelungslücke bedarf es der ergänzenden Tarifauslegung (vgl. BAG vom 8. Dezember 1981 - 3 AZR 1159/78 - zu II 2 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Der Kläger

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



hat zwar Anspruch auf Nachversicherung, er muß sich jedoch eine Verrechnung der bereits gegenüber der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder bestehenden Versorgungsanwartschaft gefallen lassen, wie sich aus den bereits dargestellten Gründen ergibt (B II 2 b). Für Art, Umfang und Durchführung der vorgesehenen Anrechnung besteht ein weitgehender Ermessensspielraum der Tarifpartner, sofern dem Kläger mindestens eine Versorgung in Höhe der durch § 18 Abs. 2 BetrAVG vorgeschriebenen Versichertenrente verbleibt und nicht in die Rechte der Versorgungsanstalt eingegriffen wird. Es war deshalb lediglich klarzustellen, daß die vom Kläger bereits erdiente Weiterversicherung im Rahmen der Nachversicherung berücksichtigt werden muß. Das entspricht dem Sinn der tariflichen Unverfallbarkeitsregelung.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Dr. Krems

Kunze



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)