

Aktenzeichen: 3 AZR 135/00
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 23. Januar 2001
- 3 AZR 135/00 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 29. Oktober 1997
- 14 Ca 2639/94 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 17. September 1999
- 2 Sa 2389/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung der Deutschen Lufthansa

Gesetze:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Versorgungstarifvertrag Nr. 3 der Deutschen Lufthansa vom 19. Dezember 1979 § 6, § 9, § 15; Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder § 29 Abs. 7; Tarifvertrag Nr. 7 für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa § 1; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 135/00
2 Sa 2389/97
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2001

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Berufungskläger, Revisionskläger und Anschlußrevisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Anschlußrevisionsklägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krenhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Reissner und Lohre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. September 1999 - 2 Sa 2389/97 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Anschlußrevision der Beklagten wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 17. September 1999 - 2 Sa 2389/97 - aufgehoben, soweit es festgestellt hat, daß die Beklagte verpflichtet war, während des Sonderurlaubs des Klägers in den Monaten November 1991 sowie April und August 1992 Beiträge in voller Höhe der Schattentabelle an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu entrichten.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 29. Oktober 1997 - 14 Ca 2639/94 - insoweit abgeändert und die Klage abgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet war, für die Dauer der Ausbildungszeit des Klägers Beiträge an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abzuführen. Ferner begehrt der Kläger die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet war, in den Jahren 1991 bis 1993 für die gesamte Grundvergütung einschließlich Vergütungszulage und Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie für die Lehrzulage Beiträge an die VBL abzuführen. Hilfsweise strebt der Kläger die Feststellung an, daß die Beklagte in den Monaten November 1991 sowie April und August 1992 die Beiträge zur VBL nicht im Hinblick auf seinen unbezahlten Sonderurlaub anteilig kürzen durfte, sondern verpflichtet war, Beiträge in voller Höhe der Schattentabelle zu entrichten.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe ihrer für die einzelnen Arbeitnehmergruppen mit den Gewerkschaften ÖTV und DAG abgeschlossenen Manteltarifverträge.

Unter dem 20. Dezember 1966/1. März 1967 schlossen die Beklagte und die VBL eine Beteiligungsvereinbarung, wonach mit Wirkung vom 1. Dezember 1966 alle bisher oder künftig in der Bundesrepublik Deutschland oder in West-Berlin eingestell-



ten oder von dort aus versetzten Angestellten, Arbeiter, Lehr- und Anlernlinge bei der VBL nach Maßgabe von deren Satzung und der Ausführungsbestimmungen hierzu in ihrer jeweils geltenden Fassung pflichtversichert werden sollten.

§ 22 VBL-Satzung - Stand März 1962 - lautete:

„Pflichtversicherte

- (1) Die Pflicht zur Versicherung bei der Anstalt wird durch Arbeits- oder Tarifverträge (Dienstordnung) begründet ...
- (4) Eine Pflicht zur Versicherung besteht nicht, wenn die Beschäftigungsdauer von Anfang an kalendermäßig begrenzt oder die Einstellung nur für eine einmalig auszuführende bestimmte Arbeitsleistung erfolgt ist. Wird die Beschäftigung über den ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt hinaus fortgesetzt, so tritt Versicherungspflicht in dem Zeitpunkt ein, von dem ab das Arbeitsverhältnis verlängert wird, frühestens jedoch sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. ...“

Nach § 1 Versorgungstarifvertrag Cockpitpersonal vom 1. Oktober 1967 bestand Versicherungspflicht für Cockpitmitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für das Bordpersonal der Deutschen Lufthansa AG (DLH) fielen. Dies waren nach § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages Nr. 7 Bordpersonal vom 31. Dezember 1965 nicht Personen, die sich in der Grundausbildung für einen der unter Abs. 1 genannten Berufe, darunter auch den des Flugingenieurs, befinden.

In § 24 des Manteltarifvertrages Nr. 4 für das Cockpitpersonal idF vom 1. Dezember 1992 heißt es:

- „(1) Das Cockpitpersonal wird für den Fall des Alters und der Invalidität wie die allgemeinen Angestellten nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen versichert. Der Beitragsberechnung sind für die Angestelltenversicherung die Vergütung, für die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) die im Versorgungstarifvertrag aufgeführten Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen.
- (2) Grundlage der Versorgung bilden die Leistungen der Rentenversicherung für Angestellte und der VBL. Die DLH trägt die Beiträge zur Angestelltenversicherung zur Hälfte, zur VBL nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages.“



In dem derzeit noch gültigen Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 19. Dezember 1979, der für alle Angehörigen des Bodenpersonals und des Bordpersonals in gleicher Weise gilt, heißt es ua.:

„§ 2 Gesamtversorgung

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) so zu versichern (Pflichtversicherung), daß der Pflichtversicherte eine Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente für sich und seine Hinterbliebenen im Rahmen der Gesamtversorgung erwerben kann, soweit die Satzung der VBL es zuläßt. Die Gesamtversorgung muß nach der gesamtversorgungsfähigen Zeit und dem gesamtversorgungsfähigen Entgelt bemessen sein. ...

§ 6 Aufwendungen für die Pflichtversicherung

- (1) Der Arbeitgeber hat eine monatliche Umlage in Höhe des von der VBL-Satzung festgelegten Satzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Absatz 3) des Arbeitnehmers zu zahlen.

...

- (3) Zu dem zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt rechnen die nachfolgenden tariflichen Bestandteile der steuerpflichtigen Vergütung:

- a) Grundvergütung (§§ 14, 20 MTV Bodenpersonal; § 7 Abs. 1 MTV Bordpersonal, ...)
- b) Urlaubs- und Weihnachtsgeld (§ 30 MTV Bodenpersonal, § 18 MTV Bordpersonal, ...) soweit in diesem Tarifvertrag ausdrücklich als versorgungsfähig benannt, mithin

für das Bodenpersonal die zu a, e, f, k, l und m,

für das Cockpitpersonal die zu a und i,

für das Kabinenpersonal die zu a und l aufgeführten Bestandteile.

...

- i) Grundgehaltsanteil der Ausgleichszahlungen nach den Tarifverträgen für die Seniorität, den Tarifverträgen über den Förderungsaufstieg u.a. sowie Ziff. 15 der Protokollnotiz zum MTV Bordpersonal.

...



Alle vorstehend unter a) - n) nicht ausdrücklich genannten sonstigen tariflichen Vergütungsbestandteile und alle geldeswerten Leistungen bleiben unberücksichtigt.

...

§ 15 Vorbehalt der VBL-Satzung

Die Pflichten des Arbeitgebers bzw. die Rechte des Arbeitnehmers aus diesem Tarifvertrag stehen unter dem Vorbehalt ihrer Vereinbarkeit mit der Satzung der VBL in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die unmittelbare Geltung der Satzungs Vorschriften für das einzelne Versicherungsverhältnis wird durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.“

Zur Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bestimmt § 29 Abs. 7 VBL-Satzung:

„Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist, soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist, der entsprechend den Bestimmungen über die Beitragsentrichtung in der gesetzlichen Rentenversicherung zeitlich zugeordnete steuerpflichtige Arbeitslohn.

...

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

...

- (b) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die auf einer Verweisung auf beamtenrechtliche Vorschriften beruhen, soweit die beamtenrechtlichen Bezüge nicht ruhegehaltfähig sind, sowie die Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig (gesamtversorgungsfähig) bezeichnet sind, ...“

Die im Unternehmen der Beklagten geltenden Versorgungstarifverträge wurden im Laufe der Zeit immer wieder entsprechend den durchgeführten Veränderungen in der Vergütungsstruktur für das fliegende Personal geändert.

Das Cockpitpersonal wurde dabei stets anders behandelt als das Kabinenpersonal: Von 1967 bis 1974 erhielten beide Personengruppen eine Vergütung, die sich aus 60 % Grundvergütung und 40 % Flugzulage zusammensetzte. Nach § 6 Abs. 7 des Versorgungstarifvertrages vom 1. Oktober 1967, der nicht für das Kabinenpersonal galt, war nur die Grundvergütung in Höhe von 60 % der Gesamtvergütung zusatzversorgungspflichtig. Die Flugbegleiter wurden nicht bei der VBL angemeldet, sondern erhielten eine Zusatzversorgung unter Einschaltung einer Direktversicherung.



Ab 1974 wurde die Gesamtvergütung von Cockpitpersonal und Kabinenpersonal nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages Nr. 11 - Bordpersonal - umgestaltet. Die Gesamtversorgung setzte sich nunmehr zu 60 % aus der Grundvergütung, zu 14 % aus der Flugzulage I und zu 26 % aus der Flugzulage II zusammen. Nach § 6 Abs. 5 des Versorgungstarifvertrages vom 27. April 1973 waren von diesen Vergütungskomponenten weiterhin nur die Grundvergütung und weitere Vergütungsbestandteile, insgesamt 60 % der Gesamtvergütung, nicht jedoch die Flugzulagen zuzusatzversorgungspflichtig.

Hinsichtlich des Kabinenpersonals verblieb es zunächst bei einer Flugbegleiterversorgung über eine nicht mit der VBL-Versorgung vergleichbare Direktversicherung. Erstmals durch Manteltarifvertrag Nr. 2 vom 1. Januar 1976 wurde das Kabinenpersonal in die Versorgung unter Einschaltung der VBL aufgenommen. Nach § 6 Abs. 5 des Versorgungstarifvertrages vom 27. April 1973 waren für das Kabinenpersonal hiernach sowohl die Grundvergütung als auch die Flugzulage II, insgesamt 86 % der Gesamtvergütung, versorgungspflichtig.

Durch den Vergütungstarifvertrag Nr. 21 vom 16. Juli 1984 wurde das Vergütungssystem für das Bordpersonal umgestaltet. Die Flugzulage II wurde Bestandteil der Grundvergütung, infolge dessen betrug diese für alle Mitglieder des fliegenden Personals 86 % der Gesamtvergütung. Die bisherige Flugzulage I wurde in Schichtzulage umbenannt, behielt aber ihre Höhe von 14 % der Gesamtvergütung.

Da die Grundvergütungen für Flugingenieure und Purser im Zuge dieser Umgestaltung bei der bisherigen Vergütungsstufe 11 gekappt wurden, erhielten die betroffenen Arbeitnehmer, bei denen diese Kappung zu einer Herabsetzung ihrer bisherigen Grundvergütung geführt hätte, eine Ausgleichszahlung, die bei den Flugingenieuren als „Typenzulage“ und bei den Pursern als „Purserzulage“ bezeichnet wurde.

Mit dem Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag für das Bordpersonal vom 15. September 1984, der zum 20. Juli 1984 rückwirkend in Kraft getreten ist, wurden die Vorschriften des § 6 Abs. 3 Buchst. a, i, n des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 idF vom 19. Dezember 1979 geändert. Dem Text dieses Tarifvertrages wurde eine Anlage (Tabelle Schattentabelle) angefügt. Statt wie bisher die gesamte Grundvergütung als zuzusatzversorgungspflichtig festzulegen, bestimmten die Tarifvertragsparteien in Tabellen, die dem Tarifvertrag beigelegt waren, die Höhe des zuzusatzversorgungspflichtigen Entgelts.



Art. 6 Abs. 1 zu § 6 Ziffer 3 a dieses Tarifvertrages lautet:

- „a) Grundvergütung, soweit in diesem Tarifvertrag ausdrücklich als zusatzversorgungspflichtig benannt, mithin ... für das Cockpitpersonal die Teile der Grundvergütung (§ 7 (1) MTV Bord), ... wie sie in den anliegenden Tabellen ausgewiesen sind.“

Die in diesen sog. „Schattentabellen“ ausgewiesenen zusatzversorgungspflichtigen Beträge für Tätigkeitsgruppen entsprachen jeweils wiederum 60 % der Gesamtvergütung. Die Tabellen werden jährlich fortgeschrieben. Für das Kabinenpersonal blieben weiterhin 86 % der Gesamtvergütung zusatzversorgungspflichtig.

Im Zusammenhang mit dem Abschluß des Vergütungstarifvertrages Cockpit Nr. 1 vom 8. Dezember 1992 änderten die Tarifvertragsparteien ihre Praxis. Grundlage des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts waren nun nicht mehr die Schattentabellen. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten unter dem 8. Dezember 1992 im 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 die folgende Protokollnotiz:

„Für die Cockpitmitarbeiter der DLH ... findet § 6 Abs. (3) des Versorgungstarifvertrages mit folgender Maßgabe Anwendung:

Die Grundvergütung (§ 6 Abs. (3) a) des Versorgungstarifvertrages) rechnet nur soweit zum zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt, als sie sechzig vom Hundert der Summe von Grundvergütung und Schichtzulage nicht übersteigt.

Eine Ausgleichszahlung gemäß Teil 2 § 1 Abs. (4) des Vergütungstarifvertrages für die Cockpitmitarbeiter der DLH ... wird in Ansehung des Versorgungstarifvertrages als Grundvergütung gemäß § 6 Abs. (3) a) des Versorgungstarifvertrages behandelt.“

Für Bodenmitarbeiter der Beklagten mit außertariflicher Vergütung richtet sich das zusatzversorgungspflichtige Entgelt nach sog. Splittingtabellen. Ab einem Gesamteinkommen von ca. DM 130.500,00 jährlich erfolgt eine stufenweise Absenkung des versorgungspflichtigen Anteils bis auf 60 % des Jahreseinkommens. Dieser Prozentsatz wurde in der ab 1. Oktober 1991 geltenden Splittingtabelle bei einem Jahreseinkommen in Höhe von etwa DM 301.500,00 erreicht.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1995 beendete die Beklagte ihre Beteiligung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und verpflichtete sich tarifvertrag-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lich, alle am 31. Dezember 1994 bei der VBL pflichtversicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu stellen, als würde ihre spätere Zusatzversorgung von der VBL nach deren jeweils geltender Satzung fortgeführt. Anwartschaften und Ansprüche richten sich nunmehr gegen die Beklagte.

Der Kläger ist am 27. Juli 1940 geboren. Er wurde vom 1. Januar 1966 bis zum 10. März 1967 bei der Beklagten zum Flugingenieur ausgebildet. In dem schriftlichen Ausbildungsvertrag vom 8. Oktober 1965 heißt es unter anderem:

„§ 1

- (1) Die Ausbildung dient der Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen für den Beruf eines Flugingenieurs ...

§ 2

- (1) Die Ausbildung wird etwa 12 Monate dauern und endet mit der Abschlußprüfung zum II. Flugingenieur. Die DLH kann nach ihrem Ermessen den Auszubildenden schon vor Ablauf der voraussichtlichen Ausbildungszeit zur Abschlußprüfung zulassen. Im Bedarfsfalle kann die Ausbildungszeit bis zu ... Monaten verlängert werden.
- (2) Die Dauer der einzelnen Ausbildungsabschnitte wird durch den Ausbildungsplan bestimmt.

...

§ 6

- (1) Zur Bestreitung der notwendigen Lebensunterhaltungskosten gewährt DLH dem Auszubildenden pro Ausbildungsmonat, d.h. 12 mal jährlich, zahlbar postnumerando, eine Unterhaltsbeihilfe von

DM 650,00 ...

- (3) Für die Rechte und Pflichten des Auszubildenden, soweit sie in diesem Vertrag nicht geregelt sind, finden die Bestimmungen der „Allgemeinen Dienstvorschrift“ (DV GEN) der DLH für Angestellte der Vergütungsgruppe „F“ entsprechende Anwendung ...

§ 9

- (1) Die durch die Ausbildung entstehenden hohen Aufwendungen werden unter angemessener Beteiligung des Auszubildenden von der DLH getragen. Die DLH macht diese Aufwendungen in der Erwartung, daß der Auszubildende seine Kenntnisse und Fähigkeiten nach Abschluß der Ausbildung der DLH zur Verfügung stellt. Die DLH



beabsichtigt, dem Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluß der Ausbildung einen Arbeitsvertrag als Flugingenieur anzubieten.

- (2) Der Auszubildende erklärt sich deshalb bereit, mit der DLH einen Arbeitsvertrag für Flugingenieure entsprechend dem Tarifvertrag für des Bordpersonal abzuschließen, sofern DLH dem Auszubildenden einen solchen Vertrag bei Abschluß der Ausbildung anbietet.

§ 10

- (1) Der Auszubildende beteiligt sich an den Ausbildungskosten mit einem Betrag von DM 650,00 pro Ausbildungsmonat.
- (2) DLH stundet dem Auszubildenden seinen monatlichen Kostenbeitrag in Form eines Darlehens. Sie ist berechtigt, über diese Beträge im Sinne dieses Ausbildungsvertrages zu verfügen.
- (3) Das Darlehen ist zurückzuzahlen, wenn
 - a) der Auszubildende einen bei Abschluß der Ausbildung angebotenen Anstellungsvertrag als Flugingenieur nicht annimmt; ...“

Der Kläger, auf dessen Arbeitsverhältnis kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für die Arbeitnehmer der Beklagten Anwendung fanden, war nach Beendigung seiner Ausbildung bis zum 31. Juli 1993 bei der Beklagten als Flugingenieur beschäftigt. Er erzielte zuletzt eine monatliche Vergütung in Höhe von 12.716,10 DM, davon DM 11.886,10 als Grundvergütung (einschließlich 629,39 DM Ausgleichszulage) sowie eine Lehrzulage iHv. 830,00 DM. Außerdem erhielt der Kläger eine Schichtzulage in Höhe von DM 1.937,43.

In der Zeit vom 4. bis 8. November 1991, vom 7. bis 10. April 1992 und vom 5. bis 8. August 1992 hatte der Kläger unbezahlten Urlaub. Seit dem 1. August 1993 nahm er sog. Übergangsurlaub in Anspruch.

Für die Ausbildungszeit des Klägers führte die Beklagte keine Umlage an die VBL ab. Dies entspricht 14,5 Umlagemonaten. Die Mitarbeiter A. und R. wurden während ihrer Ausbildungszeit bei der VBL versichert.

Für den unbezahlten Sonderurlaub des Klägers in den Monaten November 1991, April und August 1992 führte die Beklagte wegen der sich aus der unbezahlten Zeit ergebende Verringerung der Gesamtvergütung nur entsprechend verringerte Bei-



träge an die VBL ab. Aus den für die jeweiligen Monate maßgeblichen Schattentabellen ergibt sich ein für die Umlage zugrunde zu legender Betrag in Höhe von DM 8.294,12.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, auch seine Ausbildungszeit bei der VBL zu versichern. Dies ergebe sich zum einen im Hinblick auf die Mitarbeiter A. und R. aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz, zum anderen aus der Beteiligungsvereinbarung mit der VBL vom 20. Dezember 1966/1. März 1967.

In den Jahren 1991, 1992 und 1993 sei die gesamte Grundvergütung einschließlich Vergütungszulage, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sowie der Lehrzulage versorgungspflichtig gewesen. Dies ergebe sich aus § 15 des Versorgungstarifvertrags Nr. 3 iVm. § 29 Abs. 7 VBL-Satzung. Hiernach sei die gesamte Grundvergütung zusatzversorgungspflichtig. Die Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 sei ebenso satzungswidrig wie die zuvor geltenden Schattentabellen zum Versorgungstarifvertrag. § 29 Abs. 7 VBL-Satzung verbiete, nur bestimmte Teile oder Prozentsätze als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu bestimmen. Mit der Beschränkung auf 60 % der Gesamtvergütung durch die Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 verstoße die Beklagte gegen den Gleichheitssatz, da hierdurch das Cockpitpersonal ohne sachlichen Grund im Verhältnis zu den Kabinenmitarbeitern wie auch zu dem außertariflich vergüteten Bodenpersonal schlechter gestellt werde. Der Abzug beim zusatzversorgungspflichtigen Entgelt für den unbezahlten Sonderurlaub sei schon deshalb nicht gerechtfertigt, weil er trotz Abzugs der Urlaubstage immer noch ein Entgelt oberhalb der in den Tabellen ausgewiesenen Beträge bezogen habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, für seine Ausbildungszeit (1. Januar 1966 - 10. März 1967) Beiträge an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abzuführen;
2. festzustellen, daß die Beklagte in den Jahren 1991, 1992 und 1993 verpflichtet war, für folgende tarifliche Bestandteile seiner steuerpflichtigen Vergütung Beiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) abzuführen
 - a) gesamte Grundvergütung einschließlich Vergütungszulage
 - b) Urlaubs- und Weihnachtsgeld



c) die Lehrzulage.

3. hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte in den Monaten November 1991 sowie April und August 1992 wegen seines Sonderurlaubs die Beiträge zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) nicht anteilig kürzen durfte, sondern verpflichtet war, Beiträge in voller Höhe der Schattentabelle an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu entrichten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung bestand keine Versorgungspflicht für die Ausbildungszeit. Der Mitarbeiter A. sei versehentlich zusatzversichert worden. Bei der Ausbildung des Klägers habe es sich um eine nicht zusatzversorgungspflichtige Grundausbildung im Sinne des § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages Nr. 7 Bordpersonal gehandelt. Die lediglich anteilige Berücksichtigung der Gesamtvergütung stehe nicht im Widerspruch zu den Satzungsbestimmungen der VBL. Der Kläger habe durch die Änderung des Versorgungstarifvertrages sowie durch die Ergänzungstarifverträge samt Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 keine Einschränkung seiner zusatzversorgungsfähigen Bezüge erfahren, da der versorgungsfähige Anteil der Gesamtvergütung für den Bereich Cockpit seit Einführung des Gesamtversorgungssystems 1967 stets gleich geblieben sei. Der frühere Zustand sei nach der Änderung der Vergütungsstruktur lediglich fortgeschrieben worden.

Die im Tarifvertrag angeordnete Berechnung der Versorgungsansprüche des Cockpitpersonals sei nicht gleichheitswidrig. Diese Personengruppe könne wegen der völlig unterschiedlichen Vergütungs- und Versorgungsstrukturen weder mit dem Bodenpersonal noch mit den außertariflichen Mitarbeitern verglichen werden. Dies gelte auch im Verhältnis zum Kabinenpersonal. Hier sei zwar die Vergütungsstruktur ähnlich. Die Vergütung des Cockpitpersonals liege jedoch erheblich höher als beim Kabinenpersonal und überschreite die Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig erheblich.

Die Zeit des unbezahlten Urlaubes sei nicht zusatzversorgungspflichtig, weil dem Kläger für die Zeit des Sonderurlaubs kein tarifvertraglicher Anspruch auf Arbeitsentgelt zugestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klageanträge zu 1) und zu 2) als unbegründet abgewiesen und dem Hilfsantrag zu 3) stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen des Klägers und der Beklagten zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter, soweit seine Berufung zu-



rückgewiesen wurde. Die Beklagte strebt mit ihrer Anschlußrevision weiterhin an, daß die Klage insgesamt abgewiesen wird.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet, die Anschlußrevision der Beklagten begründet. Der Kläger war von der Beklagten nicht in dem von ihm geltend gemachten Umfang zu versichern.

A. Die Klage ist zulässig.

I. Die Anträge des Klägers sind dahin auszulegen, daß mit ihnen die Feststellung geltend gemacht wird, die Beklagte müsse dem Kläger die Versorgungsansprüche verschaffen, die ihm zustünden, wenn er in den streitigen Zeiträumen und mit dem von ihm geltend gemachten versicherungspflichtigen Entgelt bei der VBL versichert worden wäre.

Der Kläger hat zwar ausdrücklich nur eine der von ihm verfochtenen Versicherungspflicht entsprechende Abführung von Beiträgen an die VBL verlangt. Die Beklagte hat jedoch zwischenzeitlich ihre Beteiligung bei der VBL beendet und sich verpflichtet, die sich aus den einschlägigen Tarifverträgen und den Versorgungsregelungen der VBL ergebenden Versorgungsansprüche selbst zu erfüllen. Eine nachträgliche Beitragsabführung dürfte angesichts dessen von vornherein ausscheiden. Dem Kläger geht es indes auch nicht darum, daß ein bestimmter Versorgungsanspruch gegenüber der VBL begründet wird. Die Beklagte soll ihm vielmehr, auf welchem Weg auch immer, die Versorgungsleistungen verschaffen, die ihm bei Zugrundelegung seiner Rechtsauffassung zur Dauer der Versicherungspflicht und zum Umfang des versicherungspflichtigen Entgelts zustehen.

II. Für den so verstandenen Feststellungsantrag hat der Kläger das erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse nach § 256 ZPO. Dabei kommt es nicht darauf an, ob beim Kläger zwischenzeitlich der Versorgungsfall eingetreten ist. Es besteht in jedem Falle ein für einen Feststellungsantrag hinreichendes Interesse daran, dass die allgemeine Grundlagen seines Versorgungsanspruchs unbelastet von im einzelnen



schwierigen Berechnungsfragen geklärt werden (vgl. hierzu BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 f.).

B. Die Klage ist unbegründet.

Die Beklagte mußte den Kläger während seiner Ausbildung zum Flugingenieur in der Zeit vom 1. Januar 1966 bis zum 10. März 1967 nicht bei der VBL versichern. Sie war auch nicht verpflichtet, in den Jahren 1991 bis 1993 für seine gesamte Grundvergütung einschließlich der Vergütungszulage, des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sowie der Lehrzulage Beiträge zur VBL abzuführen. Beides haben die Vorinstanzen zutreffend festgestellt, so daß die hiergegen gerichtete Revision des Klägers unbegründet ist.

Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen ist die Klage jedoch auch wegen des damit zur Entscheidung stehenden Hilfsantrages des Klägers unbegründet, weshalb die Anschlußrevision der Beklagten begründet ist. Die Beklagte durfte den nach der Schattentabelle für die Monate November 1991 sowie April und August 1992 für die Beitragsberechnung maßgeblichen Betrag im Hinblick auf den vom Kläger in diesen Monaten in Anspruch genommenen unentgeltlichen Sonderurlaub anteilig kürzen und ihre Beitragszahlungen hieran ausrichten.

I. In der Ausbildungszeit des Klägers bestand für die Beklagte keine Versicherungspflicht. Es gibt keine Anspruchsgrundlage, auf Grund deren der Kläger von der Beklagten zwischen dem 1. Januar 1966 und dem 10. März 1967 verlangen konnte, bei der VBL versichert zu werden.

1. Ein Anspruch eines Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf Verschaffung eines Versicherungsanspruchs gegen die VBL besteht nur, wenn es hierfür eine auf das Beschäftigungsverhältnis anwendbare individual- oder kollektivrechtliche Regelung gibt. Satzungsbestimmungen der VBL allein können eine Pflicht zur Versicherung nicht begründen.

a) Für die Zeit vom 1. Januar 1966 bis zum 31. Dezember 1966 ist eine solche Regelung nicht ersichtlich.

aa) Der Ausbildungsvertrag der Parteien vom 8. Oktober 1965 begründet keine Versicherungspflicht. Er selbst erwähnt die Möglichkeit einer Zusatzversorgung nicht. Auch die im Ausbildungsvertrag in Bezug genommenen Bestimmungen der „Allgemei-



nen Dienstvorschrift“ der Beklagten für Angestellte der VergGr. F behandeln einen Anspruch auf Zusatzversorgung bei der VBL nicht. Sie regeln ausschließlich betriebsorganisatorische, betriebstechnische und disziplinarische Fragen, beinhalten Stellenbeschreibungen und geben Verhaltensmaßregeln vor.

bb) Eine tarifvertragliche Bestimmung, die im Jahre 1966 für ein Ausbildungsverhältnis zum Flugingenieur eine Versicherungspflicht begründen könnte, ist nicht ersichtlich. Dabei ist zugunsten des Klägers zu unterstellen, daß alle für die Beklagte abgeschlossenen firmenbezogenen Tarifverträge bei ihr unternehmenseinheitlich angewendet werden, so daß es nicht darauf ankommt, ob der Kläger während seiner Ausbildungszeit Mitglied einer der tarifschließenden Gewerkschaften war.

(1) Der Tarifvertrag Nr. 7 für Angehörige des Bordpersonals vom 31. Dezember 1965 sieht zwar in § 24 eine Versicherungspflicht für Angehörige des Bordpersonals vor. Dabei kann im vorliegenden Zusammenhang noch dahinstehen, ob der Kläger während seiner Ausbildung zum Flugingenieur zum Bordpersonal gehörte. Die Beitragspflicht knüpft in § 24 ausdrücklich an Vergütungsansprüche für Angestellte an. Solche Ansprüche hatte der Kläger im Jahre 1966 nicht. Vergütung ist nach herkömmlichem Sprachgebrauch eine geldwerte Gegenleistung für erbrachten Aufwand oder erbrachte Dienste. Der Kläger erhielt demgegenüber im Jahre 1966 nach § 6 des Ausbildungsvertrages lediglich eine Unterhaltsbeihilfe zur Bestreitung der notwendigen Lebensunterhaltungskosten.

(2) Aus entsprechenden Gründen scheidet entgegen der Auffassung des Klägers für das Jahr 1966 auch eine Versicherungspflicht nach § 9 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 vom 19. Dezember 1979 aus. Auch hier kann unerörtert bleiben, ob der Kläger während seiner Ausbildung überhaupt in den zeitlichen oder persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fiel, der sich Rückwirkung beigemessen hatte. Die Pflicht zur Versicherung bei der VBL bestand nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 zugunsten von Auszubildenden nur, wenn ihre Ausbildungsvergütung durch einen Tarifvertrag zwischen den Parteien des Versorgungstarifvertrages bestimmt worden war. Der Kläger erhielt im Jahre 1966 keine Ausbildungsvergütung, sondern eine Unterhaltsbeihilfe. Darüber hinaus war diese Unterhaltsbeihilfe weder dem Grunde noch der Höhe nach in einem Tarifvertrag geregelt.

cc) Auch die - ohnehin erst mit Wirkung zum 1. Dezember 1966 abgeschlossene - Beteiligungsvereinbarung zwischen der Beklagten und der VBL vom 20. Dezember



1966/1. März 1967 gibt dem Kläger keinen Anspruch auf Versicherung. Zwar war dort vereinbart worden, daß die Beklagte mit Wirkung vom 1. Dezember 1966 alle Angestellten, Arbeiter, Lehr- und Anlernlinge nach Maßgabe der Satzung der VBL in ihrer jeweiligen Fassung versichern sollte; eine entsprechende Verpflichtung sollte in jeden Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Soweit dies aber nicht geschah und auch die Tarifvertragsparteien keine Versicherungspflicht begründeten, bestand im Verhältnis der Beschäftigten zur Beklagten kein Anspruch auf Versicherung bei der VBL. Die Beteiligungsvereinbarung begründet nur Rechte und Pflichten zwischen den Parteien dieses Vertrages, nicht auch zugunsten Dritter. Solange der Kläger sich auf keine arbeitsrechtlich wirkende Regelung stützen konnte, war die Beteiligungsvereinbarung für ihn ohne rechtliche Bedeutung. An einer solchen arbeitsrechtlichen Regelung fehlt es aber jedenfalls für das Jahr 1966.

dd) Es kann nach alledem dahinstehen, ob eine Versicherungspflicht für den Kläger im Jahre 1966 auch deshalb ausschied, weil seine Beschäftigung im Ausbildungsverhältnis zum Flugingenieur von Anfang an kalendermäßig begrenzt war, so daß für ihn auch nach § 22 Abs. 4 VBL-Satzung (Stand März 1962) keine Versicherungspflicht bestand.

b) Die Rechtslage hat sich für den Kläger für die Zeit seit dem 1. Januar 1967 nicht geändert. Zwar ist zu diesem Termin der Versorgungstarifvertrag Cockpitpersonal vom 1. Oktober 1967 rückwirkend in Kraft getreten, dessen unternehmenseinheitliche Anwendung zugunsten des Klägers unterstellt wird. Der Kläger hat jedoch aus diesem Tarifvertrag keinen Anspruch auf Versicherung bei der VBL, weil er während seiner Ausbildung nicht in dessen persönlichen Geltungsbereich gefallen ist. Nach § 1 des Tarifvertrages bestand Versicherungspflicht nur für Cockpitmitarbeiter im Geltungsbereich des Tarifvertrages für das Bordpersonal der Beklagten. Dies war im Jahre 1967 der Tarifvertrag Nr. 7 Bordpersonal vom 31. Dezember 1965. Nach dessen § 1 Abs. 2 iVm. § 1 Abs. 1 galt dieser Tarifvertrag nicht für Personen, die sich in der Grundausbildung für eine der in der Anlage I zum Tarifvertrag aufgeführten Berufe befanden. Hierzu gehörte der Kläger. In der Anlage I war auch der Beruf des Flugingenieurs aufgeführt, für den der Kläger zwischen dem 1. Januar 1966 und dem 10. März 1967 eine Grundausbildung im Sinne des Tarifvertrages absolvierte, an die sich noch weitere Ausbildungsabschnitte anschließen können.



aa) Da der Tarifvertrag selbst den Begriff der Grundausbildung nicht definiert, ist zur Ermittlung seines Begriffsinhalts vom allgemeinen Sprachgebrauch auszugehen. Danach ist unter Ausbildung die Entwicklung und Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen zu verstehen, die für bestimmte Tätigkeiten und die Erledigung bestimmter Aufgaben Voraussetzung sind (vgl. auch *Wahrig Deutsches Wörterbuch 1997 S 228*). Durch die Bezeichnung Grundausbildung wird zusätzlich deutlich gemacht, daß es um die Vermittlung der grundlegenden Kenntnisse für die danach auszuübende Tätigkeit geht.

Flugingenieure hatten jedenfalls zum Zeitpunkt der Ausbildung des Klägers die Aufgabe, den Flugkapitän von Strahlflugzeugen in allen technischen Fragen und Vorgängen zu beraten und zu unterstützen. Sie hatten beispielsweise die Triebwerke, die Treibstoffzufuhr und die Hilfsanlagen während des Fluges zu bedienen und laufend zu überwachen sowie die für den Wartungs- und Überholungsbetrieb erforderlichen Berichte über alle während der Flugdurchführung aufgetretenen technischen Beanstandungen oder Unregelmäßigkeiten technisch richtig abzufassen (vgl. *Schwarz Die Luftfahrtberufe 1967 S 50 f.*). Grundausbildung iSv. § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages Nr. 7 Bordpersonal ist danach die erstmalige, grundlegende Vermittlung von Kenntnissen, die es ermöglichen, diesen Beruf auszuüben.

bb) Aus den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage I zu § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages Nr. 7 Bordpersonal ergibt sich weiter, daß zur Grundausbildung zum Flugingenieur im Sinne des Tarifvertrages auch die Vermittlung von Kenntnissen gehört, die Grundvoraussetzung für die Erlangung des Bordwartscheines und der Musterberechtigung sind. Das Tätigkeitsmerkmal II. Flugingenieur lautet: „Flugingenieur, der den Bordwartschein und die theoretische Musterberechtigung besitzt und als Flugingenieur eingesetzt wird“. Wegen der Ausbildung und Prüfung zum Bordwart galt seinerzeit § 39 der Prüfordnung für Luftfahrtpersonal in der Fassung vom 21. Juni 1955. Eine Musterberechtigung erforderte Kenntnisse über Aufbau, Funktion, Wartung und Instandsetzung von Flugwerk, Triebwerk und Ausrüstung eines bestimmten Flugzeugtypes. Zur Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale eines II. Flugingenieurs reichten theoretische Kenntnisse auf diesem Gebiet aus. Eine praktische Übung im Flugsimulator oder eine praktische Einweisung waren nicht erforderlich. Beides konnte sich an die „Grundausbildung“ zum Flugingenieur anschließen.

Demgegenüber ergeben sich aus der Prüfordnung für Luftfahrtpersonal vom 5. April 1967, die vor Abschluß des Versorgungstarifvertrages Cockpitpersonal in Kraft



getreten ist, keine Hinweise darauf, wie der Begriff der Grundausbildung zum Flugingenieur auszulegen ist. Zwar wird in dieser Prüfordnung erstmals der Begriff des Flugingenieurs verwendet. Die Prüfordnung für Luftfahrtpersonal differenziert aber nicht zwischen einer Grundausbildung und einer weiteren Ausbildung. Im übrigen hatte der Kläger zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Prüfordnung für Luftpersonal seine Ausbildung auch bereits abgeschlossen.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Begriff der Grundausbildung auch nicht mit Hilfe der Verordnung über Luftfahrtpersonal näher bestimmt werden. Diese Verordnung ist erst mit Wirkung zum 1. März 1976 in Kraft getreten. Sie hat die bis dahin geltende Prüfordnung für Luftfahrtpersonal abgelöst. Es kann sich bei der Ausbildung des Klägers mithin nicht um eine Ausbildungszeit iSv. §§ 58, 59 der Verordnung über Luftfahrtpersonal gehandelt haben.

cc) Die Ausbildung des Klägers in der Zeit bis zum 10. März 1967 war nach alledem als Grundausbildung iSd. § 1 Abs. 2 des Tarifvertrages Nr. 7 Bordpersonal anzusehen. Der Kläger verfügte zu Beginn seiner Ausbildung zwar über eine abgeschlossene Hochschulausbildung als Ingenieur. Er hatte jedoch für den speziellen Bereich des Flugbetriebes keinerlei Vorkenntnisse. Ihm mußten zunächst die Grundkenntnisse vermittelt werden, die für die Ausübung des Berufes eines Flugingenieurs erforderlich waren. Während seiner Ausbildung bei der Beklagten mußte er mit dem Aufbau und der Funktion der Flugzeuge, auf denen er später als Flugingenieur zum Einsatz kommen sollte, vertraut gemacht werden. Dementsprechend trägt der Kläger auch selbst vor, er sei auf den Werftbetrieben der Beklagten, also den Wartungs- und Überholungswerkstätten, eingewiesen worden. Ihm seien Kenntnisse für die Grundprüfung zur Erlangung der Erlaubnis als Flugingenieur vermittelt worden. Gegenstand des Ausbildungsvertrages vom 8. Oktober 1965 war mithin die Vermittlung der grundlegenden Kenntnisse für die Tätigkeit eines Flugingenieurs.

Da die für diese Feststellung erforderlichen Tatsachen, insbesondere die fehlenden praktischen und theoretischen Kenntnisse für eine Berufsausübung als Flugingenieur zu Beginn der Ausbildung des Klägers, zwischen den Parteien unstreitig sind, mußte die Beklagte nichts näher zum Ausbildungsablauf vortragen. Es wäre Sache des Klägers gewesen darzulegen, daß es bei ihm der Vermittlung der elementaren Grundkenntnisse nicht bedurft habe, da er bereits über eine berufsbezogene Fachpraxis verfügt habe. Dies ist nicht geschehen. Der Kläger hat vielmehr sogar selbst darauf hingewiesen, seine Ausbildung sei am 10. März noch nicht vollständig beendet gewe-



sen, weil es nach seiner eigenen Einschätzung einer weiteren Ausbildung bedurft hätte. Auch dies unterstützt die Annahme, der Kläger habe in der Zeit zwischen dem 1. Januar 1966 und dem 10. März 1967 eine „Grund“-Ausbildung absolviert.

2. Ein Anspruch des Klägers darauf, für die Zeit seiner Ausbildung zum Flugingenieur bei der VBL versichert zu werden, ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Umstand, daß die Mitarbeiter A. und R. während ihrer Ausbildungszeit bei der VBL versichert worden sind, reicht hierfür nicht aus. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt. Die demgegenüber vom Kläger erhobene Verfahrensrüge einer Verletzung der richterlichen Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) hat keinen Erfolg.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es einem Arbeitgeber verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder eine Gruppe von ihnen ohne sachlichen Grund von begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszunehmen, die er ansonsten allgemein anwendet, oder sie aus sachfremden Gründen insoweit schlechter zu stellen. Der Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder aus sonstigen Gründen sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet nicht die Begünstigung eines oder einzelner Arbeitnehmer. Stellt der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer besser, können andere Arbeitnehmer daraus einen Anspruch auf Gleichbehandlung nicht herleiten. Erst wenn der Arbeitgeber Leistungen nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln, einer bestimmten Ordnung oder einem generalisierenden Prinzip gewährt, muß er die Voraussetzungen so abgrenzen, daß nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ausgenommen oder schlechter gestellt werden (*BAG 25. April 1995 - 3 AZR 446/94 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 25 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 8; 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 21 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 30*).

b) Hiernach kann der Kläger einen Anspruch auf Gleichbehandlung nicht allein darauf stützen, daß die Mitarbeiter A. und R. bei der VBL versichert waren. Solche Einzelfälle, die im Falle des Mitarbeiters A. nach dem Vortrag der Beklagten sogar noch



auf einem Versehen beruht haben sollen, reichen angesichts der Vielzahl der von der Beklagten nach durchgeführter Grundausbildung beschäftigten Flugingenieure nicht aus, ein regelhaftes Verhalten der Beklagten zu belegen, von dem sie im Verhältnis zum Kläger nicht hätte abweichen dürfen.

c) Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe wegen der behaupteten sachwidrigen Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber anderen Auszubildenden den Sachverhalt nicht ausreichend aufgeklärt, greift nicht durch.

Rügt der Revisionskläger die Verletzung der richterlichen Aufklärungspflicht, muß er angeben, was er bei einem entsprechenden gerichtlichen Hinweis vorgebracht hätte. Dabei muß der unterbliebene Vortrag vollständig nachgeholt werden und geeignet sein, die angestrebte Rechtsfolge auszulösen (*BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/78 - BAGE 32, 56, 66; 12. April 2000 - 5 AZR 704/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 72, zu II 1 a der Gründe*).

Dem genügt der Kläger mit seiner Revisionsbegründung nicht. Er trägt lediglich vor, er hätte bei entsprechendem Hinweis des Landesarbeitsgerichts weiter vorgetragen, daß der angebliche Verwaltungsfehler durch die Beklagte bis heute nicht korrigiert worden sei und nach seiner Kenntnis noch weitere namentlich allerdings noch nicht bekannte Flugingenieure während ihrer Ausbildungszeit in vollem Umfang versichert worden seien. Ein solcher Vortrag wäre in zweiter Instanz unerheblich gewesen, soweit er nur den Mitarbeiter A. betraf. Im übrigen war er nicht hinreichend bestimmt, um ihm weiter nachgehen zu können.

3. Die Herausnahme der in der Grundausbildung zu einem der Berufe in der Anlage I zum Tarifvertrag Nr. 7 Bordpersonal befindlichen Beschäftigten aus dem bei der Beklagten geltenden Versorgungswerk durch die Tarifvertragsparteien ist auch nicht gleichheitswidrig und nichtig. Der Kläger kann deshalb auch nicht nach den allgemeinen, für die übrigen Beschäftigten der Beklagten geltenden Regelungen verlangen, bei der VBL für die Zeit seiner Ausbildung versichert zu werden. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß die Tarifvertragsparteien unmittelbar an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind (*so zuletzt BAG 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 mwN = RdA 2001, 110, 113 mit kritischer Anm. Dieterich; aA 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - AP TVG § 4 Geltungsbereich Nr. 25 = EzA GG Art. 9*



Nr. 74 mwN). Auch dann ist die tarifvertragliche Regelung von Rechts wegen nicht zu beanstanden.

a) Auch wenn man Art. 3 Abs. 1 GG unmittelbar auf die von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Regelungen anwendet, ergibt sich doch aus ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Gestaltungsaufgabe, daß sie auch bei der Bestimmung des Kreises der von einer Regelung Begünstigten einen Gestaltungsspielraum haben. Sie dürfen allerdings nicht willkürlich differenzieren. Ungleichbehandlungen durch die Tarifvertragsparteien bedürfen eines sachlichen Grundes. Werden bestimmte Arbeitnehmergruppen aus einem Versorgungswerk ausgeschlossen, darf die Gruppenbildung nicht sachfremd sein, sondern muß auf billigenwerten Gründen beruhen. Ein solcher sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung besteht immer dann, wenn sich aus den tarifvertraglichen Leistungszweck Gründe herleiten lassen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, daß eine bestimmte Arbeitnehmergruppe die Leistung des Arbeitgebers nicht erhält. Insbesondere bei der Zwecksetzung haben die Tarifvertragsparteien einen weiten Gestaltungsspielraum. Sie entscheiden beispielsweise auch eigenverantwortlich darüber, welches Versorgungssystem sie wählen und welche Ziele sie damit im einzelnen verfolgen (vgl. hierzu BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 243 f.; 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP GG Art. 3 Nr. 222 = EzA GG Art. 3 Nr. 50, zu C der Gründe; 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 - BAGE 82, 193, 198 f.; 17. Februar 1998 - 3 AZR 578/96 - BAGE 88, 32, zu II 2 der Gründe).

b) Nach diesen Maßstäben ist die tarifvertragliche Regelung auch insoweit nicht gleichheitswidrig, wie sie den Kläger und vergleichbar Beschäftigte aus der Zusatzversorgungspflicht ausgenommen hat.

aa) Ein billigerwerter sachlicher Grund, die in der Grundausbildung Beschäftigten tarifvertraglich aus der Zusatzversorgungspflicht auszunehmen, ergibt sich bereits daraus, daß deren Rechtsverhältnisse mit der Abschlußprüfung ihr Ende finden (vgl. auch § 2 Abs. 1 Satz 1 des Ausbildungsvertrages der Parteien). Es war jedenfalls im Jahre 1967 von Rechts wegen nicht zu beanstanden, wenn Beschäftigte in einem Rechtsverhältnis, das jedenfalls zunächst nur auf Zeit durchgeführt werden sollte, von einer Zusatzversorgung ausgenommen wurden, die eine Betriebstreue auf Dauer fördern sollte (so auch BAG 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - BAGE 79, 8). Darauf,



ob sich die Rechtslage seit Inkrafttreten des § 4 Abs. 2 TzBfG geändert hat, kommt es im vorliegenden Fall nicht an.

bb) Die tarifvertragliche Ausnahme von der Zusatzversorgungspflicht zu Lasten der in der Grundausbildung Beschäftigten ist auch mit dem weiteren Zweck der Zusatzversorgung zu rechtfertigen. Es geht bei der Einräumung eines Anspruchs auf Verschaffung einer Zusatzversorgung auch darum, dem Begünstigten ein zusätzliches Entgelt in Form von Versorgungslohn als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit zu geben. Bei den in der Grundausbildung befindlichen Beschäftigten besteht ein Anlaß für eine solche Gegenleistung nicht. Ihre Ausbildung dient der grundlegenden Heranführung an einen künftigen Beruf und nicht der Erbringung von Arbeitsleistungen. Dies gilt insbesondere auch bei einer Grundausbildung wie der zum Flugingenieur, für die nicht einmal eine angemessene Ausbildungsvergütung nach § 10 Abs. 1 BBiG, sondern nur eine Unterhaltsbeihilfe versprochen wurde, die zudem noch in Form eines zinslosen Darlehens gezahlt wurde.

4. Nach alledem gab es für den Kläger in der Zeit vom 1. Januar 1966 und dem 10. März 1967 keine Grundlage dafür, bei der VBL versichert zu werden. Die Beklagte ist deshalb auch nicht verpflichtet, dem Kläger heute eine Versorgung zu verschaffen, wie sie ihm zugestanden hätte, wenn er in dieser Zeit versichert worden wäre. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden.

II. Das Landesarbeitsgericht hat es auch zu Recht abgelehnt festzustellen, daß die Beklagte in den Jahren 1991, 1992, 1993 verpflichtet war, die gesamte Grundvergütung des Klägers einschließlich Vergütungszulage, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Lehrzulage als beitragspflichtiges Entgelt zu behandeln.

1. Die Beklagte hat ihre Beitragszahlungen im Streitzeitraum unstreitig an der beitragspflichtigen Grundvergütung aus § 6 Abs. 3 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 vom 19. Dezember 1979 in den in dieser Zeit geltenden Fassungen orientiert. Sie hat zunächst bis zum Jahre 1992 die Beträge aus den Schattentabellen zugrunde gelegt, welche die Tarifvertragsparteien im Jahre 1984 in Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 geschaffen und in der Folgezeit jährlich fortgeschrieben hatten. Danach hat die Beklagte entsprechend der Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 im 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag vom 8. Dezember 1992 zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 statt des sich aus den Schattentabellen ergebenden Betrages 60 % der Summe aus Grundvergütung und Schichtzulage als

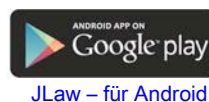


beitragspflichtiges Entgelt behandelt. Die dem zugrundeliegenden tarifvertraglichen Regelungen haben mit neuen Regelungstechniken die seit dem 1. Januar 1967 geltende tarifvertragliche Praxis fortgesetzt, wonach stets nur 60 % der Gesamtvergütung des Cockpitpersonals zusatzversorgungspflichtig war.

Nach dem eindeutigen Wortlaut von § 6 Abs. 3 Buchst. b Versorgungstarifvertrag Nr. 3 war die Beklagte auch nicht verpflichtet, für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie für die Lehrzulage Beiträge zur VBL abzuführen, wie der Kläger dies beantragt hat. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden. Das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Lehrzulage sind in § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 für das Cockpitpersonal als nicht versorgungsfähig benannt.

2. Die von der Beklagten angewendeten, nach Wortlaut und Sinnzusammenhang eindeutigen Bestimmungen des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 zur zusatzversorgungspflichtigen Vergütung sind auch unter Berücksichtigung von § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 und § 29 Abs. 7 der Satzung der VBL maßgeblich.

a) Alleinige Grundlage für Versorgungsansprüche von Arbeitnehmern der Beklagten sind arbeitsrechtliche Regelungen, im Falle des Klägers insbesondere der Versorgungstarifvertrag Nr. 3. Die Satzung der VBL gibt keine unmittelbaren Rechte. Sie können sich allenfalls aus einer Inbezugnahme der Satzung durch Tarifvertrag ergeben. Eine solche rechtsbegründende Bezugnahme in dem vom Kläger angestrebten Sinne enthält § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 nicht. Diese Bestimmung hat nicht den Inhalt, anderweit im Tarifvertrag festgelegte Regelungen zum Anspruch auf Zusatzversorgung unter den Vorbehalt der Satzung der VBL zu stellen, mit der Konsequenz, daß beispielsweise etwaige tarifvertragliche Festlegungen unwirksam wären, soweit sie den Begriff des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes enger bestimmten als die Satzung der VBL. § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 dient, wie sich aus dem Wortlaut der Bestimmung ergibt, dazu, die tarifvertraglich begründeten Pflichten des Arbeitgebers und die Rechte des Arbeitnehmers zu begrenzen. Nur diese Pflichten und Rechte stehen unter dem Vorbehalt ihrer Vereinbarkeit mit der Satzung der VBL. Den Arbeitgeber sollen keine weitergehenden tarifvertraglichen Pflichten treffen, dem Arbeitnehmer keine weitergehenden Rechte eingeräumt werden, als sich aus dem Satzungsrecht der VBL herleiten läßt. § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 wurde geschaffen, als die Beklagte das bei ihr bestehende Versorgungswerk noch unter Einschaltung der VBL durchführte. Es ging für sie darum, mit ihrer tarifgemäßen Beitragsleistung an die VBL sicherzustellen, daß sie die zugunsten ihrer Arbeitnehmer bestehenden Mitwirkungs-



pflichten erfüllt hatte, und daß sie nicht Gefahr lief, allein auf der Grundlage des Tarifvertrages zu weiteren Versorgungsleistungen herangezogen zu werden. § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 dient der Begrenzung der Versorgungsverschaffungspflicht der Beklagten auf das nach Satzungsrecht Gebotene, nicht einer etwaigen Erweiterung der eingegangenen tarifvertraglichen Verpflichtungen. Dies hat der Senat bereits in seinem den Parteien bekannten Urteil vom 25. Februar 1999 (- 3 AZR 213/97 - nv., zu B I 2 a der Gründe) entschieden. Der Senat hält an dieser Rechtsauffassung fest.

b) Der Senat hat in dem angezogenen Urteil (25. Februar 1999 aaO, zu B I 2 b der Gründe) darüber hinaus auch im einzelnen begründet, warum die tarifvertragliche Regelung zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt für Cockpitpersonal nicht im Widerspruch zu § 29 Abs. 7 VBL-Satzung steht; der Wortlaut der Bestimmung schließt es nicht aus, daß ein prozentualer Anteil der Gesamtvergütung („Bestandteil“) auf Grund einer entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmung von der Zusatzversorgungspflicht freigestellt wird. Der Senat bleibt bei dieser Rechtsauffassung. Sie wird durch die vom Kläger geltend gemachten Einwände nicht erschüttert.

§ 29 Abs. 7 VBL-Satzung widerlegt selbst die Auffassung des Klägers, es gehe der Satzung auch außerhalb des Kernbereichs des öffentlichen Dienstes ganz allgemein darum, eine beamtenähnliche Altersversorgung sicherzustellen. § 29 Abs. 7 Satz 3 Buchst. b nimmt einerseits auf Entgeltregelungen bezug, die auf beamtenrechtliche Vorschriften verweisen. Die Bestimmung erklärt jedoch zugleich auch Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen - nicht Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung - und Arbeitsverträgen für verbindlich, die Bestandteile des Arbeitsentgelts als nicht versorgungsfähig bezeichnen. Damit überläßt es die Satzung den Tarifvertragsparteien und einzelnen Arbeitgebern, Gehalts- und Lohnbestandteile aus dem versorgungspflichtigen Entgelt auszunehmen und so die Gesamtversorgung wesentlich zu verringern (*Gilbert/Hesse Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes Stand 1. Dezember 2000 B § 29 Anm. 20 c*). Auf diese Weise steht die Beamtenähnlichkeit der Versorgung unter Einschaltung der VBL ganz grundsätzlich unter dem Vorbehalt von Regelungen durch die Tarifvertragsparteien, durch die die Zusatzversorgung vom Vorbild der Beamtenversorgung entfernt wird. Die Parteien des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 haben eine solche besondere Regelung getroffen. Sie steht deshalb in Übereinstimmung und nicht im Widerspruch zu § 29 Abs. 7 VBL-Satzung.



§ 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 ist auch nicht deshalb satzungswidrig, weil er die zusatzversorgungsfähigen Vergütungsbestandteile im Rahmen eines Positivkataloges benennt. § 29 Nr. 7 Satz 3 Buchst. b VBL-Satzung verlangt nicht, daß die Tarifvertragsparteien ihre Kompetenz, den Umfang des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts im einzelnen festzulegen, allein in der Form ausüben, daß sie die Entgeltbestandteile auflisten, die nicht zusatzversorgungspflichtig sind. Es kommt nach dem Sinn und Zweck der Satzung allein darauf an, daß die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sowie die versicherten Arbeitnehmer aus den tariflichen Regelungen zweifelsfrei entnehmen können, wie sich das zusatzversorgungspflichtige Arbeitsentgelt zusammensetzt. Dem genügt der Versorgungstarifvertrag Nr. 3.

3. Der Kläger kann die über die tarifvertraglich begründete Verpflichtung der Beklagten hinausgehende Berücksichtigung seiner gesamten Grundvergütung bei der Bemessung der Beiträge zur VBL auch nicht deshalb verlangen, weil die für Cockpitmitarbeiter im Streitzeitraum maßgeblichen tarifvertraglichen Schattentabellen und die Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 gleichheitswidrig wären. Dabei bedarf es auch im vorliegenden Zusammenhang keiner umfassenden Behandlung der Frage, inwieweit die Tarifvertragsparteien unmittelbar an den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind. Für die von den Tarifvertragsparteien vorgenommene Gruppenbildung gibt es hinreichende sachliche, Willkür ausschließende Gründe. Auch dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 25. Februar 1999 im einzelnen begründet (*aaO*, zu *B II der Gründe*). Der Kläger hat keine demgegenüber durchgreifende Einwände vorgebracht. Weder im Verhältnis zum Kabinenpersonal noch im Verhältnis zum Bodenpersonal werden die bei der Beklagten beschäftigten Cockpitmitarbeiter bei der betrieblichen Zusatzversorgung willkürlich schlechter behandelt.

a) Es verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz, daß die Tarifvertragsparteien dem Cockpitpersonal im Verhältnis zum Kabinenpersonal einen an der Gesamtvergütung gemessen relativ niedrigen Versorgungsanspruch einräumen. Die ungleiche Behandlung ist durch die erheblich unterschiedlichen tarifvertraglichen Vergütungsansprüche in diesen beiden Arbeitnehmergruppen gerechtfertigt.

Der Umstand, daß die Vergütungsstruktur bei Cockpitpersonal und Kabinenpersonal identisch ist, steht der Berechtigung der Tarifvertragsparteien nicht entgegen, beim Umfang der Versorgungsansprüche zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen zu differenzieren. Der Senat hat noch einmal in seiner Entscheidung vom



25. Februar 1999 (- 3 AZR 285/98 - nv.) sein Urteil vom 9. Dezember 1997 (- 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16) bestätigt, wonach es grundsätzlich nicht gleichheitswidrig ist, wenn bei der Zusatzversorgung nach sozialen Gründen differenziert wird und den schlechter verdienenden Arbeitnehmern eine relativ höhere Vergütung zugesagt wird als den besser Verdienenden. Dabei kommt es nicht auf die Struktur des Verdienstes in den beiden miteinander verglichenen Arbeitnehmergruppen, sondern auf die absolute Höhe der Aktivenbezüge an. Aus ihr ergibt sich eine unterschiedliche Fähigkeit, sich während des aktiven Arbeitslebens durch private Vorsorgemaßnahmen eine zusätzliche wirtschaftliche Sicherheit im Alter zu verschaffen. Hierauf durften die Tarifvertragsparteien abstellen. Sie sind nicht verpflichtet, bei der Festlegung der erreichbaren Höhe der Versorgungsbezüge der verschiedenen Arbeitnehmergruppen jeweils die gleiche Proportionalität zu den Aktivenbezügen einzuhalten. Zumindest dann, wenn die absolute Höhe der Versorgungsansprüche der im Verhältnis zu ihren Aktivenbezügen schlechter gestellten Arbeitnehmer immer noch über den Versorgungsansprüchen der begünstigten Arbeitnehmergruppe liegt, wie dies im Verhältnis zwischen Cockpit- und Kabinenpersonal der Fall ist, bestehen gegen die hier vorgenommene Differenzierung keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken.

In diesem Zusammenhang ist es unerheblich, ob der Kläger, wie er behauptet hat, keinen Anlaß dafür gesehen hat, sich zusätzlich privat zu versichern, weil er auf die VBL-Satzung vertraut habe. Für den Kläger, der von vornherein nur Versorgungsansprüche nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 erwerben konnte, und für den die Satzung der VBL ohne diesen Tarifvertrag ohne jede Bedeutung war, mußte auf Grund des Wortlautes des Tarifvertrages erkennbar sein, daß nicht sein gesamtes Einkommen zusatzversorgungsfähig war. Daß ihm der Einblick in die einschlägigen Tarifverträge von seiten der Beklagten verweigert worden wäre, behauptet er nicht.

b) Auch die unterschiedliche Behandlung der Cockpitmitarbeiter im Verhältnis zu den außertariflichen Angestellten des Bodenpersonals, was die Zusatzversorgung angeht, ist nicht gleichheitswidrig.

Für Bodenmitarbeiter mit außertariflicher Vergütung werden die zusatzversorgungspflichtigen Vergütungsbestandteile nach den sog. „Splittingtabellen“ berechnet. Bei den mit Kapitänen im Endgehalt vergleichbaren Spitzengehältern für außertarifliche Mitarbeiter ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt auf 60 % des Gehaltes be-



schränkt. Diese Personengruppe wird mithin ebenso behandelt wie die Cockpitmitarbeiter. Bei außertariflichen Mitarbeitern, die ein niedrigeres Einkommen als diesen Spitzenverdienst haben, ist allerdings ein höherer Anteil als 60 % des Gesamteinkommens zusatzversorgungsfähig. Ein außertariflicher Mitarbeiter des Bodenpersonals mit einem Gehalt, wie es der Kläger erzielt hat, wurde mit etwa 81 % seiner Bezüge bei der VBL zusatzversichert.

Die Entgeltstruktur der Cockpitmitarbeiter unterscheidet sich jedoch grundlegend von derjenigen der Bodenmitarbeiter mit außertariflichen Bezügen. Die geschilderte Ungleichbehandlung ist deshalb nicht willkürlich. Die außertarifliche Vergütung wird im Bodenbereich nur zwölf mal jährlich gezahlt. Darüber hinaus wird durch die außertarifliche Vergütung auch anfallende Mehr-, Sonntags- und Nacharbeit abgegolten, was beim Bordpersonal allgemein nicht der Fall ist. Darüber hinaus erfolgte beim Cockpitpersonal die Gehaltsanpassung nach der Beschäftigungszeit, während im Bodenbereich die Gehalts- und Karrierestufen leistungsabhängig sind. Hier ist die Vergütungshöhe und die sich hieran anschließende Versorgungslage letztlich bestimmt von individuellen arbeitsvertraglichen Gestaltungen. Schließlich erhalten die Cockpitmitarbeiter und damit auch die Flugingenieure im Gegensatz zu den außertariflich bezahlten Bodenmitarbeitern ab dem 55. Lebensjahr auf Grund ihres Ausscheidens aus dem aktiven Arbeitsleben eine Übergangsversorgung, die mit erheblichen finanziellen Aufwendungen der Beklagten verbunden ist.

Auf Grund der sich hieraus insgesamt ergebenden ganz unterschiedlichen Vergütungsstruktur waren die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet, ausschließlich in dem Teilbereich der betrieblichen Zusatzversorgung beide Arbeitnehmer gleich zu behandeln.

c) Der Kläger hat schließlich in der Berufungsinstanz noch darauf hingewiesen, auch ein Flugkapitän mit dem höchsten Jahreseinkommen, also im Endgehalt, sei in das Splittingsystem eingebunden. Er hat hieraus einen Gleichheitsverstoß des Tarifvertrages hergeleitet, weil die übrigen Angehörigen des Cockpitpersonals, also Fluglehrer, 1. Offiziere, Flugingenieure sowie Kapitäne, die noch nicht das Endgehalt beziehen, nicht nach der Splittingtabelle behandelt werden. Auch dieser Hinweis führt nicht zu einem Anspruch des Klägers, mehr als 60 % seiner Gesamtvergütung nach § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 der Beitragspflicht zur Zusatzversorgung zu unterwerfen.



aa) Auch Kapitäne im Endgehalt erhalten eine Zusatzversorgung allein nach Maßgabe der Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 zu § 6 Abs. 3 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3. Beim gesamten Cockpitpersonal ist die Grundvergütung nur soweit zusatzversorgungspflichtig, wie sie 60 % der Summe von Grundvergütung und Schichtzulage nicht übersteigt. Soweit die sog. Splittingtabelle das höchste Kapitänsgelalt in Bezug nimmt, handelt es sich hier nur um eine Berechnungsgröße für die Festlegung des versorgungsfähigen Anteils der Gesamtbezüge der außertariflich bezahlten Bodenmitarbeiter.

bb) Im übrigen läge in der Anwendung der Splittingtabelle allein auf die Gruppe der Kapitäne im Endgehalt auch keine Besserstellung dieser Gruppe gegenüber dem übrigen Cockpitpersonal. Bei einem Jahreseinkommen der Flugkapitäne im Endgehalt von 301.500,00 DM sind nach der Splittingtabelle 180.900,00 DM zusatzversorgungspflichtig. Dies sind genau die 60 % des Jahreseinkommens, die auch bei den übrigen Cockpitmitarbeitern zusatzversorgungspflichtig sind.

III. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen hat die Beklagte auch das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des Klägers für die Monate November 1991 und April und August 1992 richtig berechnet, in denen der Kläger unbezahlten Sonderurlaub hatte. Die Beklagte war befugt, die Nominalbeträge der in diesem Zeitraum geltenden Schattentabelle entsprechend der Zeiten des Sonderurlaubs anteilig zu kürzen und hiervon die Beiträge zur Zusatzversorgung zu berechnen. Die Urteile der Vorinstanzen waren deshalb auf die Anschlußrevision der Beklagten hin insoweit aufzuheben und abzuändern, wie sie dem Hilfsantrag des Klägers entsprochen haben. Auch insoweit war die Klage abzuweisen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Beklagte habe in den fraglichen Monaten die Nominalbeträge der Schattentabelle zugrunde legen müssen, weil der Kläger in diesen Zeiten immer noch eine Vergütung bezogen habe, die über dem Wert der Schattentabelle gelegen habe. Die Anlage zu § 6 Abs. 3 Buchst. a Versorgungstarifvertrag Nr. 3 in der Fassung vom 15. September 1984 lege fest, daß die Tabellenbeträge zusatzversorgungspflichtig seien. Von einer Kürzung der Tabellenbeträge für Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt geschuldet werde, sei in der Anlage nicht die Rede. Zweck der Regelung sei es, die Höchstbegrenzung auf 60 % der Grundvergütung beizubehalten und eine Überforderung des Zusatzversorgungssystems zu vermeiden. Die Tarifvertragsparteien hätten sich dafür entschieden, zur Erreichung dieses



Zweckes absolute Beträge und nicht einen Prozentsatz von 60 % der jeweiligen monatlichen Grundvergütung einzuführen.

2. Der Senat folgt dieser Tarifauslegung nicht.

a) Nach § 6 Abs. 3 Buchst. a Versorgungstarifvertrag Nr. 3 in der Fassung vom 15. September 1984 sind die Teile der Grundvergütung des Cockpitpersonals zusatzversorgungspflichtig, die in den dem Tarifvertrag anliegenden Tabellen ausgewiesen sind. Dabei verweist die Regelung wegen des Begriffs der Grundvergütung auf § 7 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal. Dort finden sich keine Regelungen zur Höhe der Grundvergütung in den Fällen, in denen während des Beschäftigungsverhältnisses für einen oder mehrere Kalendertage ein Vergütungsanspruch nicht besteht. Diese besondere Fallkonstellation wird nur in § 5 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal behandelt. Dies spricht bereits dafür, daß mit dem Begriff Grundvergütung in § 6 Abs. 3 Buchst. a Versorgungstarifvertrag Nr. 3 die volle monatliche Grundvergütung gemeint ist. Wird sie verdient, ist der dementsprechende Tabellenwert zusatzversorgungspflichtig.

b) Dazu, was zu geschehen hat, wenn nur eine anteilige Grundvergütung iSv. § 5 Abs. 2 und 3 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal verdient worden ist, weil während des Beschäftigungsverhältnisses für einen oder mehrere Kalendertage kein Vergütungsanspruch bestand, enthält § 6 Abs. 3 Buchst. a Versorgungstarifvertrag Nr. 3 keine ausdrückliche Regelung. Aus einer Auslegung dieser Bestimmung ergibt sich jedoch, daß nur 60 % der tatsächlich bezogenen monatlichen Grundvergütung zusatzversorgungspflichtig sein sollen, so daß die in den Schattentabellen enthaltenen Nominalwerte wegen Zeiten, in denen keine Entgeltansprüche bestanden, zur Ermittlung der Höhe der Beiträge zur Zusatzversorgung anteilig zu kürzen sind.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben mit dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 von ihrer ihnen in § 29 Abs. 7 Satz 3 VBL-Satzung zugesprochenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Entgeltbestandteil von 40 % der Grundvergütung aus der Zusatzversorgungspflicht auszunehmen. Sie haben hierfür lediglich im Laufe der Zeit unterschiedliche Regelungstechniken gewählt, ohne zugleich deutlich zu machen, daß damit auch ein unterschiedliches Regelungsziel vorhanden gewesen wäre. Hierfür hätte aber schon im Hinblick auf § 29 Abs. 7 Satz 1 VBL-Satzung ein Anlaß bestanden, weil nach dieser Bestimmung Bezugspunkt für die Beitragspflicht grundsätzlich die Vergütung des Arbeitnehmers für geleistete Arbeit sein soll.



bb) Ein anderes Verständnis der tarifvertraglich festgelegten Schattentabellen, welche die dort festgelegten Nominalbeträge als verbindliche Festbeträge ansehen, wenn sie nur niedriger liegen als der tatsächliche Verdienst des betreffenden Arbeitnehmers, wäre gleichheitswidrig. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß Tarifvertragsparteien eine solche Regelung treffen wollen.

Würde auch bei einer nach § 5 Abs. 2 und Abs. 3 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal anteilig gekürzten Vergütung der Tabellenbetrag für die Zusatzversorgung ungekürzt zugrunde gelegt, würden die Mitarbeiter mit voller Arbeitsleistung im Beschäftigungsmonat eine relativ geringere Gegenleistung für ihre Arbeitsleistung in Form von Versorgungsentgelt erhalten, als diejenigen, die zeitweise kein laufendes Entgelt verdient haben. Das von den Tarifvertragsparteien als angemessen und sachgerecht festgelegte Verhältnis zwischen Vergütung und zusatzversorgungspflichtigem Teil der Vergütung würde zugunsten derjenigen verschoben, die eine Vergütung unterhalb der tarifvertraglichen Grundvergütung bezogen haben. Eine solche Rechtsfolge lag ersichtlich außerhalb des Regelungswillens der Tarifvertragsparteien.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Reissner

Lohre



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)