

Aktenzeichen: 3 AZR 19/83

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 12. März 1985
- 3 AZR 19/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 17. Dezember 1981
Frankfurt/Main - 10 Ca 306/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1982
Frankfurt/Main - 6 Sa 353/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Versorgung im öffentlichen Dienst

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 BGB Fürsorgepflicht; VBL-Satzung §§ 1, 2, 26, 36, 41; BetrAVG § 18 Abs. 6, § 26

Leitsätze:

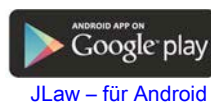
K e i n e

Hinweise des Senats:

Beitritt eines von der öffentlichen Hand unterhaltenen rechtsfähigen Vereins zur VBL mit der Folge, daß nur die noch nicht 50 Jahre alten Arbeitnehmer an der Steigerung der Zusatzversorgung nach der sog. Beamtenstaffel teilnehmen



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



3 AZR 19/83

6 Sa 353/82 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 1985
Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

... pp. ...

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 1985 durch den Richter Schaub als Vorsitzenden, die Richter Griebeling und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Dr. Hromadka für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main)
vom 22. Oktober 1982 - 6 Sa 353/82 - wird
zurückgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von dem Beklagten ein zusätzliches Ruhegeld. Er will so gestellt werden, wie wenn er vor Vollendung seines 50. Lebensjahres bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert worden wäre, wobei er aber rechnerisch von dem tatsächlichen Versicherungsbeginn ausgeht.

Der Beklagte ist ein eingetragener Verein des Privatrechts. Er hat satzungsgemäß die Aufgabe, Rationalisierungsbestrebungen in der Wirtschaft zu fördern. Die zur Deckung seiner Kosten erforderlichen Mittel werden zu etwa 90 % vom Bund und von den Ländern aufgebracht.

Der Kläger ist am 4. Mai 1918 geboren. Er trat am 1. Oktober 1955, also im Alter von 37 Jahren, in die Dienste des Beklagten. Er war Leiter der Zentralbuchhaltung. Zum 31. Mai 1981



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

beendete er das Arbeitsverhältnis, weil er im Alter von 63 Jahren vorgezogenes Altersruhegeld beanspruchen wollte.

In dem Anstellungsvertrag des Klägers vom 22. August 1955 wurde für Vergütung und Kündigung die Geltung der TOA vereinbart. Ab 1. Januar 1956 wurde der Kläger im Rahmen einer Gruppenversicherung bei der Karlsruher Lebensversicherungsgesellschaft (KLV) zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung versichert.

Der Beklagte bemühte sich um einen Beitritt zur VBL. Diese lehnte die Aufnahme mit Schreiben vom 15. Oktober 1965 ab. Am 1. Januar 1967 trat eine neue Satzung der VBL in Kraft, die einen Beitritt des Beklagten erleichterte.

Am 4. Mai 1968 wurde der Kläger 50 Jahre alt.

Am 24. Juli 1969 faßten die Parteien ihre arbeitsvertraglichen Beziehungen neu zusammen. Es wurde die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) vereinbart, davon jedoch u.a. § 46 BAT, der eine zusätzliche Altersversorgung vorschreibt, ausdrücklich ausgenommen. Statt dessen wurde in § 6 des Arbeitsvertrags hervorgehoben, daß für den Kläger ab 1. Juli 1961 eine Leibrentenversicherung bei der KLV bestehe.

Der Beklagte bemühte sich weiterhin um einen Beitritt zur VBL. Diese erklärte sich im September 1970 grundsätzlich mit der Aufnahme einverstanden. Am 24. Februar 1971 teilte sie dem Beklagten ihre endgültigen Aufnahmebedingungen mit. Am 9. November



1971 genehmigte der Bundesminister für Wirtschaft (BMWi) den Beitritt des Beklagten und die Übernahme seiner Mitarbeiter in die Zusatzversorgung der VBL. Am 21. November 1971 schloß der Beklagte mit seinem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Beitritt, was die VBL zur Auflage gemacht hatte. Die Modalitäten der Ablösung der bisherigen Versicherung bei der KLV wurde einer weiteren Betriebsvereinbarung vorbehalten, zu der es aber nicht mehr kam.

Am 1. Januar 1972 wurde der Beitritt wirksam und auch der Kläger dort angemeldet. Hierdurch verbesserte sich die Zusatzversorgung aller Mitarbeiter des Beklagten, auch des Klägers, mit Ausnahme von sechs Mitarbeitern, deren VBL-Rente niedriger war als die KLV-Rente. Zugunsten dieser sechs Mitarbeiter wurde später eine gesonderte Betriebsvereinbarung abgeschlossen und die Benachteiligung bis zur Höhe der KLV-Rente ausgeglichen. Die unterschiedliche Steigerung der VBL-Renten bei einem Eintrittsalter des Versicherten von unter und über 50 Jahren wurde bis dahin mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht erörtert.

Mit Rücksicht auf den Beitritt zur VBL änderten die Parteien am 11. Januar 1972 ihren Arbeitsvertrag erneut. Die Herausnahme des § 46 BAT im Vertrag vom 24. Juli 1969 wurde gestrichen und § 6, der die Versicherung bei der KLV betraf, erhielt die Fassung:

"Das RKW ist an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder beteiligt. Für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gelten die Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stimmungen des Versorgungs-Tarifvertrages."

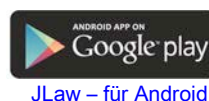
Als der Kläger am 31. Mai 1981 aus den Diensten des Beklagten ausschied, errechnete die VBL mit Bescheid vom 20. Oktober 1981 für ihn einen Gesamtversorgungsgrad von 56 % oder 2.966,46 DM monatlich. Bei einer Sozialversicherungsrente von 1.152,92 DM ergab sich daraus für den Kläger eine VBL-Rente von 813,60 DM monatlich.

Der Kläger hat geltend gemacht, er sei so zu behandeln, wie wenn er bei Beginn der Versicherung bei der VBL noch nicht 50 Jahre alt gewesen wäre. Dann hätte sich sein Versorgungsgrad nach der sogenannten Beamtenstaffel gesteigert und beim Ausscheiden 68 % oder 3.602,13 DM monatlich erreicht. Die VBL-Rente hätte sich hierdurch um 635,70 DM auf 1.449,30 DM monatlich erhöht. Hierzu sei der Beklagte aus Gründen der Fürsorge verpflichtet gewesen. Nach den Bewilligungsbedingungen des BMWi vom 20. Juli 1965 habe der Beklagte schon vor dem Beitritt zur VBL § 46 BAT anwenden und ihm eine beamtenähnliche Versorgung verschaffen müssen. Der Beklagte habe es pflichtwidrig versäumt, der VBL spätestens zum 1. Januar 1967 beizutreten. Dadurch wären ihm Nachteile und der Beklagten Beiträge in erheblicher Höhe erspart worden. Zumindest schulde der Beklagte analog § 18 Abs. 6 BetrAVG Nachversicherung für diese Zeit, zumal er nicht auf die ungünstigere Versorgungsstaffel für die bei Eintritt über 50-jährigen hingewiesen habe.

Der Beklagte schulde die Differenz zwischen erreichter und erreichbarer Versorgung auch aus Gründen der Gleichbehandlung.



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



Die jüngeren Mitarbeiter würden ihm gegenüber in zweifacher Hinsicht bevorzugt. Die bei Eintritt in die VBL knapp unter 50 Jahre alten Mitarbeiter erreichten wesentlich höhere Versorgungsleistungen, obwohl sie eine wesentlich geringere Betriebsreue erbracht hätten. Das sei willkürlich und müsse durch ergänzende Leistungen der Beklagten ausgeglichen werden.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn
monatlich 635,70 DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, es sei ihm nicht gelungen, früher als geschehen, die Überführung seiner Mitarbeiter in die Zusatzversorgung der VBL zu erreichen. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verletzt. Mehr als tariflich und nach der Satzung der VBL zu leisten sei, habe er nicht versprochen. Die bestehenden Leistungsunterschiede habe er hinnehmen müssen. Die rein arbeitgeberseitige zusätzliche Absicherung der über 50 Jahre alten Mitarbeiter habe er nicht finanzieren und die dafür erforderlichen Mittel auch nicht von den öffentlichen Zuschußgebern erhalten können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er Zahlung ab 1. Oktober 1981 begehrt.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Berufungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Die Revision hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt, daß ihr Klagebegehren nicht mehr auf einen Anspruch aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag gestützt wird. Ein solcher Anspruch steht dem Kläger auch nicht zu. Da die Parteien nicht tarifgebunden waren, konnten tarifliche Ansprüche auf Gewährung einer Zusatzversorgung nach den Grundsätzen des öffentlichen Dienstes nur durch einzelvertragliche Unterstellung des Arbeitsverhältnisses unter das Tarifrecht der einschlägigen Versorgungstarifverträge begründet werden. Das ist aber erst nach dem vollzogenen Beitritt des Beklagten zur VBL geschehen. Der ursprüngliche Anstellungsvertrag des Klägers sah eine Zusatzversorgung nicht vor. Der geänderte Arbeitsvertrag vom 24. Juli 1969 schloß die Geltung des § 46 BAT ausdrücklich aus, und erst die Vertragsänderung vom 11. Januar 1972 brachte den Arbeitsvertrag in Übereinstimmung mit der inzwischen erfolgten Anmeldung des Klägers bei der VBL. Auch aus der Betriebsvereinbarung vom 24. November 1971 kann der Kläger nichts herleiten. Diese nennt ausdrücklich den 1. Januar 1972 als Datum des Beitritts. Im übrigen sieht keine der genannten Rechtsgrundlagen eine rückwirkende Versicherung des Klägers bei der VBL oder eine höhere Zusatzversorgung als nach der VBL-Satzung vor.

II. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und einen daraus fol-



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



genden Anspruch auf Schadenersatz stützen.

1. Soweit die Revision behauptet, der Beklagte habe sich nicht hinreichend um den Beitritt bei der VBL bemüht, übersieht sie, daß das Berufungsgericht das Gegenteil festgestellt hat. Hieran ist der Senat gebunden. Der Kläger hat die Feststellung des Berufungsgerichts nicht mit Verfahrensrügen angegriffen, insbesondere nicht fristgerecht einen Antrag auf Berichtigung des Tatbestands gemäß § 320 ZPO gestellt.

2. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegt auch nicht darin, daß der Beklagte das Versorgungssystem der VBL einschließlich der ungünstigeren Versorgungsstaffel für über 50 Jahre alte Mitarbeiter undifferenziert übernommen hat. Die VBL ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die den Arbeitnehmern der Beteiligten im Wege privatrechtlicher Versicherung eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gewährt (§§ 1, 2 VBL-Satzung). Andere als die durch Umlage bei den Beteiligten erhobenen Beiträge und andere als die satzungsgemäßen Leistungen an die Versicherten läßt die Satzung nicht zu (§§ 26, 36 VBL-Satzung).

3. Der Beklagte hat ferner seine Fürsorgepflicht nicht deshalb verletzt, weil er - mit Ausnahme der erwähnten sechs Arbeitnehmer - die Regelungen der VBL-Satzung auf die Arbeitsverhältnisse aller anderen Mitarbeiter übertragen hat, ohne betriebsintern von der VBL-Satzung abweichende Versorgungsleistungen vorzusehen, insbesondere allen Arbeitnehmern ohne Rücksicht auf deren Alter eine gleichmäßige Steigerung der Zusatzversorgung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zuzusagen und den über 50-jährigen Arbeitnehmern arbeitgeberseits einen Ausgleich für den satzungsmäßigen Ausschluß von der sogenannten Beamtenstaffel des § 41 Abs. 2 VBL-Satzung zu gewähren. Kraft der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer vor Nachteilen und Schäden zu schützen, die ihm aus dem Arbeitsverhältnis erwachsen können (vgl. Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 172, 173), nicht aber freiwillig gewährte Leistungen zusätzlich zu verbessern, weil andere Arbeitnehmer noch günstiger gestellt werden.

Eine entsprechende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers läßt sich auch nicht mit einer analogen Anwendung des § 18 Abs. 6 BetrAVG begründen. Die Vorschrift enthält Sonderregelungen für die Nachversicherung derjenigen Arbeitnehmer, die eine Anwartschaft auf Versorgung unmittelbar gegen ihren Arbeitgeber hatten und für die deshalb keine Pflichtbeiträge oder Umlagen zu einer Zusatzeinrichtung entrichtet wurden. Im Streitfall sind deshalb keine Beiträge entrichtet worden, weil der Beklagte keiner Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes angehörte. Es trifft daher keiner der Fälle des § 18 Abs. 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG auf den Kläger zu (vgl. Weinert in Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, BetrAVG, Band I, 2. Aufl., § 18 Rz 6, 12, 38). Wohl aber hat der Beklagte die Gruppenlebensversicherung bei der KLV unterhalten. Wenn also eine analoge Anwendung überhaupt in Betracht käme, dann müßten, wie das Berufungsgericht zu Recht hervorhebt, nach § 18 Abs. 4 BetrAVG auch diese Versicherungszeiten angerechnet werden.



III. Schließlich kann der Kläger den Anspruch nicht auf eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen.

1. Dem Berufungsgericht ist darin zu folgen, daß die Rezeption des Versorgungssystems der VBL eine Stichtagsregelung in die neue Versorgungsordnung des Beklagten einführte. Die bei Versicherungsbeginn über 50 Jahre alten Arbeitnehmer werden schlechtergestellt als die jüngeren, allerdings im Rahmen einer allgemeinen Verbesserung. Dabei gebietet der Gleichbehandlungsgrundsatz, auch bei der Einführung einer Stichtagsregelung, nicht eine schematische Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, sondern er untersagt lediglich eine willkürliche Differenzierung, also eine auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruhende Gruppenbildung (BAG 26, 178, 184 = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu III 1 der Gründe; Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 a der Gründe; Urteil vom 11. September 1980 - 3 AZR 606/79 - AP Nr. 187 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 3 a der Gründe; Urteil vom 14. Juni 1983 - 3 AZR 565/81 - zu III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen; Urteil vom 10. April 1984 - 3 AZR 57/82 - zu III 1 b der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

2. Die Übernahme der VBL-Satzung ohne ergänzende arbeitsrechtliche Regelungen im Betrieb des Beklagten ist nicht willkürlich.

a) Die Stichtagsregelung in der VBL-Satzung hat ihren Grund unter anderem darin, daß grundsätzlich nach Vollendung des



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



[JLaw – für Android](#)



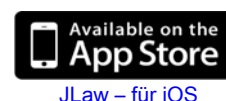
[JLaw – für iOS](#)

50. Lebensjahres die Übernahme in ein Beamtenverhältnis aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht mehr in Betracht kommt. Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes bei der VBL soll eine den Beamten vergleichbare Versorgung gewährleisten. Wenn die Satzung gleichwohl eine Aufnahme der nicht beamteten Beschäftigten über das 50. Lebensjahr hinaus vorsieht, so erscheint es nicht sachwidrig, das damit verbundene erhöhte Versicherungsrisiko zu berücksichtigen und diesem durch eine ungünstigere Berechnung der Gesamtversorgung Rechnung zu tragen. Da es dem Arbeitgeber freisteht, überhaupt eine betriebliche Altersversorgung einzuführen, kann er auch Gruppen bilden, sofern für die Gruppenbildung und Abgrenzung sachliche Gründe bestehen. Dazu dient auch ein vom Arbeitgeber festgesetzter Stichtag, von dem an er eine Altersversorgung überhaupt erst einführt oder eine bestehende Altersversorgung umstrukturiert und höhere Leistungen gewährt. Eine Stichtagsregelung hat zwei Funktionen. Sie bestimmt, wann eine Versorgungsordnung in Kraft tritt und grenzt zugleich den Kreis der Begünstigten ab (Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II 1). Vielfach kann eine Versorgungsordnung auf solche Stichtage nicht verzichten, da sie eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen gestalten soll. Selbst das Betriebsrentengesetz hat auf Stichtage nicht verzichtet, sondern denjenigen Arbeitnehmern die Berufung auf die gesetzliche Unfallbarkeit ihrer Versorgungsanswartschaften abgeschnitten, deren Arbeitsverhältnis beim Inkrafttreten des Gesetzes bereits beendet war (§ 26 BetrAVG).

b) Im Streitfall besteht allerdings insofern eine Besonderheit,



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



als der Kläger schon vor Vollendung des 50. Lebensjahres Arbeitnehmer des Beklagten war. Jedoch war der Beklagte zu dieser Zeit noch nicht versorgungsrechtlich einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gleichgestellt. Dies wurde er erst mit dem Beitritt zur VBL am 1. Januar 1972, nachdem der Kläger das 50. Lebensjahr bereits überschritten hatte. Erst jetzt erhielt der Kläger einen Arbeitgeber, der jüngeren Arbeitnehmern eine Zusatzversorgung nach beamtenähnlichen Grundsätzen gewährte. Der Kläger steht daher in der gleichen Situation wie ein Arbeitnehmer, der erst nach dem Stichtag in den öffentlichen Dienst eintritt und aus diesem Grunde hinnehmen muß, daß jüngere Arbeitnehmer eine günstigere Versorgungsstaffel erreichen. Dies hat zwar zur Folge, daß jüngere Kollegen des Klägers mit geringeren Dienstzeiten eine höhere Zusatzversorgung erreichen können. Der Kläger muß aber bedenken, daß er seine längere Dienstzeit zunächst bei einem Arbeitgeber verbracht hat, der eben nicht Beteiligter bei der VBL war, und er muß berücksichtigen, daß seine vor dem Beitritt des Beklagten zur VBL erbrachte Dienstzeit durch die Versicherung bei der KLV abgegolten war. Die auch für ihn günstigere Versicherung bei der VBL konnte nur für die Zukunft wirken und nur das höhere Risiko der geringeren, bis zum Erreichen der Altersgrenze noch möglichen Dienstzeit abdecken. Da der Beklagte die Besitzstände der Arbeitnehmer gewahrt hat, die von der KLV eine höhere Altersversorgung zu erwarten hatten als von der VBL, war es nicht sachwidrig, alle Arbeitnehmer, die durch den Beitritt zur VBL eine verbesserte Zusatzversorgung erhielten,



unterschiedslos den Satzungsbestimmungen der VBL zu unterstellen
und innerbetriebliche Ergänzungen nicht vorzusehen.

Schaub Schneider Griebeling
Kunze Dr. Hromadka



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](#)