Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 212/97

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 25. Februar 1999 - 3 AZR 212/97 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 07. September 1995 - 13 Ca 7540/94 -
II. Hessisches Landesarbeitgericht	Urteil vom 23. Oktober 1996 - 8 Sa 249/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung der Deutschen Lufthansa

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa; Versorgungstarifvertrag Nr. 3 der Deutschen Lufthansa vom 19. Dezember 1979 § 15; Satzung der Versorgunganstalt des Bundes und Länder (VBL) § 29 Abs. 7; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3 AZR 212/97
8 Sa 249/96 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Februar 1999

Urteil

Kaufhold,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1999 durch den Richter Bepler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Friedrich und Kreft sowie die ehrenamtliche Richterin Frehse und den ehrenamtlichen Richter Stemmer für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessisches Landesarbeitsgerichts vom 23. Oktober 1996 - 8 Sa 249/96 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, in welchem Umfang die vom Kläger zuletzt erzielten monatlichen Bezüge bei der Berechnung der von der Beklagten geschuldeten betrieblichen Versorgungsleistung zu berücksichtigen sind.

Der am 15. Mai 1946 geborene Kläger ist seit dem 2. Dezember 1972 bei der beklagten Fluggesellschaft als Flugingenieur beschäftigt. Seine letzten monatlichen Bezüge von 13.823,53 DM setzten sich zusammen aus 11.256,71 DM Grundvergütung, einer Grundvergütungszulage als Ausgleichszahlung im Zusammenhang mit einer Änderung der Vergütungsstruktur in Höhe von 629,39 DM sowie einer Schichtzulage von 1.937,43 DM.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe ihrer für die einzelnen Arbeitnehmergruppen mit den Gewerkschaften ÖTV und DAG abgeschlossenen Manteltarifverträge. Die Tarifverträge für das Bordpersonal sind im Arbeitsvertrag des Klägers in Bezug genommen. § 24 des Manteltarifvertrages Nr. 4 für das Cockpitpersonal in der Fassung vom 1. Dezember 1992 lautet u.a.:

> (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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

der Länder (VBL) die im Versorgungstarifvertrag aufgeführten Vergütungsbestandteile zugrunde zu legen.

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:

§ 2 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) so zu versichern (Pflichtversicherung), daß der Pflichtversicherte eine Anwartschaft auf 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 (1) Der Arbeitgeber hat eine monatliche Umlage in Höhe des von der VBL-Satzung festgelegten Satzes des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Abs. 3) des Arbeitnehmers zu zahlen.

...

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

a) Grundvergütung (...)

...

§ 15 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 Satzungsvorschriften für das einzelne Versicherungsverhältnis wird durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Wegen der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bestimmt die Satzung der VBL in § 29 Abs. 7:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> 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 ruhegehaltsfähig sind, sowie Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig (gesamtversorgungsfähig) bezeichnet sind,
>
> ...

Die im Unternehmen der Beklagten geltenden Versorgungstarifverträge sind im Laufe der Zeit immer wieder entsprechend den bei der Beklagten durchgeführten Veränderungen in der Vergütungsstruktur für das fliegende Personal geändert worden. Dabei ist das Cockpitpersonal stets anders behandelt worden 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, also 60 % der Gesamtvergütung, zusatzversorgungspflichtig. Die Flugbegleiter wurden nicht bei der VBL angemeldet, sondern erhielten über ein grundsätzlich anderes Versicherungssystem eine Zusatzversorgung.

Ab 1974 wurden die Komponenten der Gesamtvergütung für das Cockpit- und das Kabinenpersonal nach Maßgabe des Vergütungstarifvertrages Nr. 11 - Bordpersonal - umgestaltet. Die Gesamtversorgung setzte sich nunmehr zu 60 %

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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 war von diesen Vergütungskomponenten weiterhin nur die Grundvergütung, also 60 % der Gesamtvergütung, zusatzversorgungspflichtig. Hinsichtlich des Kabinenpersonals blieb es bei der Flugbegleiterversorgung über eine Direktversicherung.

Während sich an dieser Regelung für das Cockpitpersonal zunächst nichts änderte, wurde das Kabinenpersonal erstmals durch den Manteltarifvertrag vom 1. Januar 1979 in das Versorgungssystem auf der Grundlage einer Versorgung bei der VBL aufgenommen. Entsprechend § 6 Abs. 5 des Versorgungstarifvertrages vom 27. April 1973 wurden für das Kabinenpersonal sowohl die Grundvergütung als auch die Flugzulage II, insgesamt also 86 % der Gesamtvergütung, versorgungspflichtig.

Durch den Vergütungstarifvertrag Nr. 21 vom 1. Februar 1984 wurde die bisherige Flugzulage II in die Grundvergütung eingearbeitet, so daß diese nunmehr für alle Mitglieder des fliegenden Personals 86 % der Gesamtvergütung betrug. Die bisherige Flugzulage I wurde in „Schichtzulage“ umbenannt, behielt aber die bisherige 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 Flugingenieuren als „Typenzulage“ und bei den Pursern als „Purserzulage“ bezeichnet wurde. Nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 21 für das Bordpersonal in Verbindung mit Art. 6 des Änderungs- und Ergänzungstarifvertrages für das Bordpersonal vom 15. September 1984 blieb es dabei, daß beim Cockpitper-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sonal 60 % der Gesamtvergütung zusatzversorgungspflichtig blieb, während es beim Kabinenpersonal weiterhin 86 % der Gesamtvergütung waren.

Im Zusammenhang mit dem Abschluß des Vergütungstarifvertrages Cockpit Nr. 1 vom 8. Dezember 1992 änderten die Tarifvertragsparteien ihre Praxis. Sie machten nicht mehr eine „Schattentabelle" über zusatzversorgungspflichtige Entgelte zum Gegenstand ihres Tarifvertrages. Stattdessen vereinbarten sie mit dem 6. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 eine Protokollnotiz mit folgendem Wortlaut:

> 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 60 von 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.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1995 beendete die Beklagte ihre Beteiligung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Im 7. Änderungs- und Ergänzungstarifvertrag vom 10. Mai 1994 zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 verpflichtete sie sich, 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 richteten sich nunmehr gegen die Beklagte.

Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, bei der Berechnung seiner betrieblichen Altersversorgungsansprüche sei seine gesamte Grundvergütung ein-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schließlich des Zuschlages, also insgesamt 11.886,10 DM, zugrunde zu legen. Dieser Betrag sei zusatzversorgungspflichtig. § 15 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 in Verbindung mit § 29 Abs. 7 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder schließe eine Berücksichtigung von lediglich 60 % der Gesamtvergütung aus.

Die Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 sei unwirksam. Sie verstoße gegen den Gleichheitssatz, weil sie ausschließlich die Cockpitmitarbeiter betreffe und diese im Verhältnis zu den Kabinenmitarbeitern wie auch zu den außertariflich vergüteten Mitarbeitern der Beklagten am Boden schlechter behandele. Vergütungen unterschiedlicher Höhe bei grundsätzlich gleicher Vergütungsstruktur könnten eine Ungleichbehandlung zwischen Cockpitpersonal und Kabinenpersonal nicht sachlich rechtfertigen. Im Bereich der AT-Angestellten beim Bodenpersonal gebe es im übrigen Arbeitnehmer, die erheblich mehr als ein Flugingenieur verdienten.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger im Versorgungsfall eine Alters- und Invaliditätszusatzversorgung nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 19. Dezember 1979 in Verbindung mit dem Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 10. Mai 1994 sowie den Bestimmungen der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unter Zugrundelegung eines zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts in Höhe der monatlichen Bruttogrundvergütung des Klägers von 11.886,10 DM seit dem 1. Dezember 1992 zuzüglich in Zukunft etwaig eintretender tariflicher Gehaltserhöhungen zu zahlen,
>
> hilfsweise:
>
> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger im Versorgungsfall eine Alters- und Invaliditätszusatzversorgung nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 19. Dezember 1979 in Verbindung mit dem Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 10. Mai 1994 sowie den Bestimmungen der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unter Zugrundelegung eines zusatzver-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

sorgungspflichtigen Arbeitsentgelts in Höhe der monatlichen Bruttogrundvergütung des Klägers von 11.886,10 DM seit dem 1. Dezember 1992 zuzüglich in Zukunft etwaig eintretender tariflicher Gehaltserhöhungen zu gewähren,

höchst hilfsweise:

festzustellen, daß dem Kläger eine Anwartschaft auf Alters- und Invaliditätszusatzversorgung nach dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 19. Dezember 1979 in Verbindung mit dem Ergänzungstarifvertrag zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 vom 10. Mai 1994 sowie den Bestimmungen der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unter Zugrundelegung eines zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelts in Höhe der monatlichen Bruttogrundvergütung des Klägers von 11.886,10 DM seit dem 1. Dezember 1992 zuzüglich in Zukunft etwaig eintretender tariflicher Gehaltserhöhungen zusteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Nach Auffassung der Beklagten sind nur 60 % der Summe aus Grundvergütung und Schichtzulage, also rund 70 % der Gesamtvergütung, zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des Versorgungstarifvertrages. Mit der Protokollnotiz vom 8. Dezember 1992 sowie der vorangegangenen zahlenmäßigen Festlegung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts in den Ergänzungstarifverträgen sei der frühere Zustand nach der Änderung der Vergütungsstruktur lediglich fortgeschrieben worden. Die anteilige Berücksichtigung der Gesamtvergütung stehe nicht im Widerspruch zu den Satzungsbestimmungen der VBL.

Die im Tarifvertrag angeordnete Berechnung der Versorgungsansprüche des Cockpitpersonals sei auch nicht gleichheitswidrig. Diese Personengruppe könne wegen der völlig unterschiedlichen Vergütungsstrukturen weder mit dem Bodenpersonal noch mit den außertariflichen Mitarbeitern verglichen werden. Dies gelte auch hinsichtlich des Kabinenpersonals. Hier sei zwar die Vergütungsstruktur ähnlich. Die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vergütung des Cockpitpersonals liege jedoch erheblich höher als beim Kabinenpersonal. Sie überschreite die Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig erheblich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß der Hauptantrag unzulässig, die Hilfsanträge unbegründet seien. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgerichts hat seine Klage zurecht als teilweise unzulässig, teilweise unbegründet abgewiesen.

A. Der Hauptantrag des Klägers ist unzulässig. Das Landesarbeitsgericht hat ihn zu Recht als nicht hinreichend bestimmt angesehen.

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG ist Voraussetzung einer zulässigen Klage, daß ein bestimmter Antrag gestellt wird. Ein Zahlungsantrag wie der vom Kläger gestellte Hauptantrag ist nur dann hinreichend bestimmt, wenn er beziffert ist, es sei denn, das Gericht soll den Betrag schätzen (§ 287 ZPO) oder nach billigem Ermessen festsetzen. Nur bei einem solchem Antrag kann aus einem entsprechendem Urteil die Zwangsvollstreckung nach §§ 803 ff. ZPO betrieben werden *(BAG Urteil vom 8. Juni 1960 - 4 AZR 132/59 - BAGE 9, 273 = AP Nr. 2 zu § 253 ZPO; BGH Urteil vom 4. November 1969 - VI ZR 85/68 - AP Nr. 9 zu § 253 ZPO, ständige Rechtsprechung; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 3. Aufl., § 46 Rn 36 a; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 55. Aufl., § 253 Rn 49 m.w.N.; Zöller/Greger, ZPO, 21. Aufl., § 253 Rn 13 a; Thomas/Putzo, ZPO, 21. Aufl.,*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

§ 253 Rn 11). Diese Grundsätze gelten auch für Klagen auf künftige Leistungen. Soweit die Höhe dieser Leistungen von künftigen Entwicklungen abhängig ist wie etwaigen Tarifentgelterhöhungen, die nicht vorhersehbar sind, ist eine Leistungsklage deshalb grundsätzlich ausgeschlossen. Geht es darum, daß allein der Grund oder ein wesentlicher Berechnungsfaktor einer nur mit erheblichem Aufwand zu ermittelnden Versorgungsleistung umstritten ist, kann der Arbeitnehmer mit Hilfe einer Feststellungsklage die für ihn erforderliche Klarheit über seine Versorgungsituation gewinnen *(BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu A III 2 a der Gründe).*

B. Die wegen der Unzulässigkeit des Hauptantrages zur Entscheidung stehenden, im wesentlichen inhaltsgleichen und zulässigen Hilfsanträge sind unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, daß bei der Berechnung seiner künftigen Versorgungsansprüche seine gesamte Grundvergütung einschließlich der Ausgleichszahlung in Höhe von insgesamt 11.886,10 DM als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zugrunde gelegt wird.

I. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem Versorgungstarifvertrag Nr. 3 i.V.m. § 29 Abs. 7 der Satzung der VBL.

1. Der Versorgungsanspruch des Klägers kann sich nur aus den auf sein Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträgen ergeben. In ihnen haben die Tarifvertragsparteien stets festgelegt, daß für das Cockpitpersonal nur 60 % der Gesamtvergütung zusatzversorgungspflichtig sind.

Zunächst hatten sie bestimmt, daß die Grundvergütung in vollem Umfang zugrunde zu legen war, während die 40 % der Gesamtvergütung ausmachenden

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Flugzulagen I und II unberücksichtigt bleiben sollten. Als danach eine der beiden Flugzulagen in der Grundvergütung aufging, die hierdurch einen Anteil vom 86 % der Gesamtvergütung erreichte, erstellten die Tarifvertragsparteien zum Versorgungstarifvertrag jeweils Entgeltlisten, sog. „Schattenlisten", die je nach Eingruppierung des Cockpitpersonals den Betrag festlegten, der als 60 %-Anteil der Gesamtvergütung als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bewertet werden sollte. Seit 1992 wurde auf diese Entgeltlisten verzichtet. Statt dessen trafen die Tarifvertragsparteien durch die Protokollnotiz zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3 eine allgemeine Festlegung, wonach nur 60 % der Gesamtvergütung des Cockpitpersonals zusatzversorgungspflichtig sind. Dabei ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut der Protokollnotiz, als auch nach der geschilderten Entwicklung der tariflichen Regelungen, daß die Tarifvertragsparteien mit dieser Protokollnotiz nicht lediglich eine Erläuterung zum Tarifvertrag, sondern eine eigenständige Regelung getroffen haben.

2. Die tarifvertragliche Regelung in der Protokollnotiz zum Versorgungstarifvertrag Nr. 3, wonach für das Cockpitpersonal nur 60 % der Gesamtvergütung zum zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt zählt, steht nicht im Widerspruch zu § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 i.V.m. § 29 Abs. 7 der Satzung der VBL.

a) Dies ergibt sich bereits daraus, daß es in § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 nicht darum geht, die tarifvertraglichen Versorgungsrechte, soweit erforderlich, entsprechend der Satzung der VBL zu erweitern. Die Bestimmung dient nach ihrem Sinn und Zweck, wie er sich aus dem Wortlaut ergibt, dazu, die tarifvertraglich begründeten Pflichten des Arbeitgebers und Rechte des Arbeitnehmers zu begrenzen. Sie stehen unter dem Vorbehalt ihrer Vereinbarkeit mit der Satzung VBL. Dem Arbeitgeber sollen keine weitergehenden tarifvertraglichen Pflichten auferlegt, dem Ar-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

beitnehmer keine weitergehenden Rechte eingeräumt werden, als sie sich aus dem Satzungsrecht der VBL ergeben. Die Regelung des § 15 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 wurde getroffen, als die Beklagte die bei ihr bestehende betriebliche Altersversorgung noch unter Einschaltung der VBL durchführte. Es ging für sie darum, mit ihrer Beitragsleistung an die VBL ihre für die Entstehung von Versorgungsansprüchen zugunsten ihrer Arbeitnehmer erforderlichen Mitwirkungspflichten erfüllt zu haben und nicht Gefahr zu laufen, auf der Grundlage des Tarifvertrages unmittelbar zu weiteren Versorgungsleistungen herangezogen zu werden.

b) Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht § 29 Abs. 7 der Satzung auch zutreffend dahin ausgelegt, daß diese Bestimmung nicht im Widerspruch zu den bei der Beklagten geltenden tarifvertraglichen Versorgungsregelungen steht.

Nach der Senatsrechtsprechung *(Urteil vom 29. November 1979 - 3 AZR 45/78 - n.v.)* nahm § 29 Abs. 7 VBL-Satzung in seiner ursprünglichen Fassung nur solche Zuwendungen von der Versorgung aus, die auch bei Beamten nicht versorgungspflichtig waren. Damit sollte verhindert werden, daß die von der VBL zu erbringenden Leistungen durch erhöhte Zuwendungen in den letzten drei Jahren vor dem Versorgungsfall gesteigert wurden. Gehaltsbestandteile, die dem Arbeitnehmer regelmäßig zugewendet worden sind, sollten nicht ausgenommen sein.

Die derzeitige Fassung des § 29 Abs. 7, die auf einen Beschluß der VBL vom 10. September 1981 zurückgeht und mit Wirkung vom 1. Juli 1969 in kraft gesetzt worden ist, dient der Klarstellung, daß Bestandteile des Arbeitsentgelts von der Zusatzversorgungspflicht freigestellt werden können *(Berger/Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Band I, § 8 Versorgungs-TV, Anm. 13 b)*. Nach dem Wortlaut der Bestimmung ist auch die anteilige Nichtbe-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

rücksichtigung der Grundvergütung durch Tarifvertrag nicht ausgeschlossen. Auch insoweit handelt es sich um einen Bestandteil des Arbeitsentgelts. Weder der Wortlaut der Satzungsbestimmung noch Sachgründe streiten dafür, daß ein Entgeltbestandteil nur dann aus der Zusatzversorgungspflicht ausgenommen werden kann, wenn er ein unter einer besonderen Bezeichnung gesondert aufgeführter Teil der Gesamtvergütung ist. Wie gerade die Tarifgeschichte bei der Beklagten zeigt, wäre anderenfalls eine Änderung der Gehaltsstruktur durch Einbeziehung von bisher gesondert abgerechneten Zulagen in die Grundvergütung unmöglich, wenn man damit nicht zugleich eine erhebliche Steigerung der Zusatzversorgungsverbindlichkeiten in Kauf nehmen wollte.

Es wird allerdings darauf hingewiesen, daß § 29 Abs. 7 VBL-Satzung es zwar erlaube, Entgeltbestandteile, die über die Grundvergütung und den Ortszuschlag bzw. den Monatstabellenlohn hinausgehen, von der Zusatzversorgungspflicht auszunehmen, nicht aber die Grundvergütung und den Ortszuschlag bzw. den Monatstabellenlohn. Dies sei zwar nach dem Wortlaut der Satzung und des Versorgungstarifvertrages im öffentlichen Dienst nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Eine solche Maßnahme widerspreche jedoch dem Grundgedanken des Versorgungstarifvertrages für den öffentlichen Dienst und der Satzung *(Gilbert/Hesse, Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, Stand 1. Januar 1999, § 29 VBL-Satzung, Anm. 20 - 20 c)*. Diese zu einer einschränkenden Wortlautauslegung führende Überlegung, deren Hintergrund die angestrebte Gleichbehandlung der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst mit den Beamten ist, gilt aber im Falle der Beklagten nicht. Ihr Versorgungswerk richtet sich gerade nicht nach dem Versorgungstarifvertrag für den öffentlichen Dienst, dem es um die Gleichbehand-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

lung der privatrechtlich und öffentlich-rechtlich Bediensteten geht. Der Versorgungstarifvertrag Nr. 3 steht im Zusammenhang mit einem vom öffentlichen Dienst grundsätzlich abweichenden tariflichen Entgeltsystem. Dies zeigen nicht nur die Strukturveränderungen im Vergütungssystem der Beklagten durch die Vergütungstarifverträge in der Zeit seit 1967 gerade im Bereich des fliegenden Personals. Die Unterschiede ergeben sich auch aus § 6 Abs. 3 des Versorgungstarifvertrages Nr. 3. Anders als nach § 8 des Versorgungstarifvertrages für den öffentlichen Dienst werden in § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 nicht die Vergütungsbestandteile aufgezählt, die nicht zusatzversorgungspflichtig sind, sondern diejenigen, die zum zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören. Diese Handhabung ist angesichts des ganz eigenständigen Zulagensystems bei der Beklagten unumgänglich. Aufgrund dieses eigenständigen Systems fehlen auch die für den öffentlichen Dienst tragfähigen Voraussetzungen einer einschränkenden Auslegung von § 29 Abs. 7 VBL-Satzung. Es bleibt deshalb bei dem weiten Wortlaut der Bestimmung, die jedenfalls außerhalb des öffentlichen Dienstes auch eine anteilige Nichtberücksichtigung der Grundvergütung bei der Zusatzversorgung erlaubt.

II. Der Kläger kann die volle Berücksichtigung seiner Grundvergütung bei der Berechnung seiner Versorgungsansprüche auch nicht mit Erfolg auf der Grundlage des Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) verlangen. Die Protokollnotiz zu § 6 Abs. 3 Versorgungstarifvertrag Nr. 3 ist nicht gleichheitswidrig.

1. Die Tarifvertragsparteien sind, wenn sie Arbeitnehmergruppen unterschiedlich behandeln, an den Gleichheitssatz gebunden. Dabei kann dahinstehen, ob diese Pflicht auf der den Tarifvertragsparteien verliehenen Befugnis beruht, wie ein Gesetzgeber Normen zu schaffen *(so zuletzt Senatsurteil vom 13. Mai 1997 - 3 AZR*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

66/96 - AP Nr. 36 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.), oder ob es sich hier um eine ungeschriebene Grenze der Tarifautonomie handelt *(Dieterich, Festschrift für Günter Schaub, S. 117, 121)*. Der allgemeine Gleichheitssatz der Verfassung ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts Geltung beansprucht *(BVerfGE 21, 362, 371 f. = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO, zu B II 3 a der Gründe)*. Er verlangt die Prüfung, ob eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten *(BVerfGE 55, 72, 88; 84, 133, 157)*.

2. Nach diesen Maßstäben sind die tarifvertraglichen Differenzierungen, was den Umfang des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes angeht, weder im Verhältnis des Cockpitpersonals zum Kabinenpersonal, noch im Verhältnis zum Bodenpersonal zu beanstanden.

a) Es verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz, daß die Tarifvertragsparteien dem Cockpitpersonal im Verhältnis zum Kabinenpersonal einen an der Gesamtvergütung gemessen relativ niedrigeren Versorgungsanspruch einräumen. Die erheblich unterschiedlichen tariflichen Vergütungsansprüche in diesen beiden Arbeitnehmergruppen rechtfertigen diese Ungleichbehandlung.

Der Senat hat zwar in seinem Urteil vom 20. Juli 1993 *(- 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung)* noch ausgeführt, der Arbeitgeber dürfe Außendienstmitarbeiter von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht deshalb ausschließen, weil diese ein höheres Entgelt als Mitarbeiter im Innendienst erhielten. In diesem Rechtsstreit ging es jedoch um eine betriebli-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

che Versorgungsordnung, die Außendienstmitarbeiter mit höherem Verdienst gänzlich aus dem betrieblichen Versorgungswerk ausschloß, während alle übrigen Mitarbeiter einschließlich der höherverdienenden Innendienstmitarbeiter einen Versorgungsanspruch erhielten. In seinem Urteil vom 9. Dezember 1997 *(- 3 AZR 661/96 - AP Nr. 40 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung)* hat der Senat dann auch deutlich gemacht, daß ein Arbeitgeber an sich auch eine Arbeitnehmergruppe von der betrieblichen Altersversorgung ausschließen kann, die ein erheblich höheres Einkommen als die in das Versorgungswerk einbezogene Arbeitnehmergruppe erzielt. Die benachteiligte Gruppe ist in einem solchen Fall aufgrund der vom Arbeitgeber herrührenden und von ihm zu überschauenden Leistungen in der Lage, sich selbst eine angemessene Versorgung für das Alter zu verschaffen. Dem kann der Arbeitgeber Rechnung tragen. Er kann aus sozialen Gründen nur schlechter verdienenden Arbeitnehmern einen Zusatzversorgungsanspruch einräumen, die nicht in vergleichbarer Weise zur Eigenvorsorge in der Lage sind *(BAG, aaO, zu B II 2 b bb [1])*. Eine solche sachlich gerechtfertigte Differenzierung setzt allerdings voraus, daß sie sich aus der Versorgungsordnung selbst ergibt. Das ist jedenfalls dann nicht der Fall, wenn die Versorgungsordnung dem behaupteten Differenzierungsgrund in einzelnen Regelungen widerspricht, indem auch Höherverdienenden Versorgungsansprüche eingeräumt werden.

Nach den wiedergegebenen Grundsätzen ist es auch sachlich gerechtfertigt, daß die Parteien des Versorgungstarifvertrages Nr. 3 innerhalb des fliegenden Personals im Verhältnis zur Gesamtvergütung unterschiedlich hohe Versorgungsansprüche einräumen. Es ist nicht zu beanstanden, den Cockpitmitarbeitern, deren laufendes Einkommen erheblich höher liegt als das Einkommen des Kabinenperso-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

nals, eine relativ niedrigere Zusatzversorgung in Aussicht zu stellen. Aus der unterschiedlichen Einkommenslage ergeben sich auch unterschiedliche Fähigkeiten beider Arbeitnehmergruppen, Maßnahmen der privaten Altersvorsorge zu ergreifen. Die Tarifvertragsparteien dürfen bei einer solchen Differenzierung auch berücksichtigen, daß ab einer bestimmten Vergütungshöhe, welche die eine Personengruppe, die der Cockpitmitarbeiter, regelmäßig überschreitet, das Kabinenpersonal aber noch nicht erreicht, die Zusatzversorgung im Gesamtversorgungssystem besonders aufwendig ist. Liegt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, ist die gesetzliche Rente verhältnismäßig geringer und die vom Zusatzversorgungssystem zu schließende Lücke größer. Jedenfalls dann, wenn im Ergebnis die Gruppe der höherverdienenden Angestellten immer noch eine absolut höhere Versorgung erhalten kann als die Gruppe der geringer Verdienenden, ist eine Absenkung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bei der erstgenannten Gruppe von Rechts wegen zulässig. Eine solche relative Ungleichbehandlung bleibt im Rahmen des allgemeinen, jedem Versorgungssystem zugrunde liegenden Versorgungszwecks.

Mit diesen Feststellungen steht der Senat nicht im Widerspruch zum Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 15. Juli 1998 *(- 1 BvR 1554/89 u.a. - BVerfGE 98, 365 = AP Nr. 26 zu § 18 BetrAVG)*. In dieser Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht nicht zu der Frage Stellung genommen, ob es sachlich gerechtfertigt ist, Höher- und Geringerverdienenden Versorgungszusagen zu geben, die im Verhältnis zur Gesamtvergütung unterschiedlich hoch bemessen sind. Es hat lediglich festgestellt, daß es sachlich nicht gerechtfertigt ist, bei relativ gleichwertigen Versorgungszusagen der einen Personengruppe bei einem vorzeitigem Ausscheiden

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

aus dem Arbeitsverhältnis eine höhere Versorgungseinbuße zuzumuten als der anderen. Für diese Bewertung sind Überlegungen maßgeblich, die im vorliegenden Fall keine Rolle spielen können. Durch die vom Bundesverfassungsgericht verworfene Regelung des § 18 BetrAVG wird bei einem vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Höherverdienenden in erheblichem Umfang in den bis dahin auf der Grundlage der ursprünglichen Versorgungszusage erdienten Besitzstand eingegriffen; sie erhalten wesentlich weniger als eine zeitratierlich gekürzte Vollrente. Ein solcher schützenswerter Besitzstand kann auf der Grundlage einer von vornherein abgesenkten Versorgungszusage nicht entstehen.

b) Auch die im Berechnungsweg für die Altersversorgung unterschiedliche Behandlung der Cockpitmitarbeiter im Verhältnis zum Bodenpersonal und zu den aussertariflichen Angestellten der Beklagten ist nicht gleichheitswidrig. Die Entgeltsysteme in diesen beiden Beschäftigtengruppen sind aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben, Belastungen und Ausbildungen grundverschieden. Ganz entscheidend kommt hinzu, daß für die Cockpitmitarbeiter - ebenso wie für das Kabinenpersonal - ein Sonderversorgungssystem in Form des tariflichen Übergangsgeldes besteht, das diese Mitarbeiter bereits ab Vollendung des 55. Lebensjahres mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben bei der Beklagten erhalten. Einen vergleichbaren Aufwand hat die Beklagte weder für das Bodenpersonal noch für den Kreis der außertariflichen Mitarbeiter. Damit sind sowohl die Einkommenslage während des aktiven Arbeitsverhältnisses als auch die Versorgungssituation beim fliegenden Personal grundsätzlich anders als beim Bodenpersonal und den außertariflichen Mitarbeitern in der Verwaltung der Beklagten. Eine förmliche Gleichbehandlung allein in dem Entgelt-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ausschnitt der betrieblichen Altersversorgung kann unter diesen Umständen nicht mit Erfolg verlangt werden.

III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach § 97 ZPO zu tragen.

Bepler Friedrich Kreft

H. Frehse

Der ehrenamtliche Richter Stemmer ist während des Monats Juli 1999 im Urlaub. Es ist an der Unterschriftsleistung verhindert.

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS