

Aktenzeichen: 3 AZR 253/95
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 18. Juni 1996
- 3 AZR 253/95 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt

Urteil vom 04. August 1993
- 6 Ca 653/93 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. November 1994
- 8 Sa 1752/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung Teilzeitbeschäftigter

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3; BGB § 242; TVG § 3 Abs. 1,
§ 4 Abs. 1, 3 und 4 Satz 2; Manteltarifvertrag für das Bord-
personal § 31 a, § 43 a

Leitsätze:

K e i n e

,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 253/95

8 Sa 1752/93 Hessisches LAG

Verkündet am
18. Juni 1996

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Köhne 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 der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. November 1994 - 8 Sa 1752/93 - wird mit folgender Maßgabe zurückgewiesen:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin, insgesamt die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie in der Zeit vom 1. September 1978 bis 30. April 1991 durchgängig bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert gewesen wäre.

2. Die Beklagte 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 :

Die Klägerin verlangt von der Beklagten, ihrer früheren Arbeitgeberin, die Verschaffung einer Zusatzversorgung.

Die am 10. April 1931 geborene Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV und war vom 1. September 1978 bis 30. April 1991 bei der Beklagten als Küchenhilfe beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 23. August 1978 sollte die Klägerin "nur gelegentlich und nur auf besondere Anweisung als Aushilfe" eingesetzt werden und "sich das Entgelt nach außertariflichen Ansätzen ... auf 10,31 DM brutto pro Arbeitsstunde" belaufen. Im "Teilzeitvertrag zur Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall" vom 1. Januar 1986 vereinbarten die Parteien ab 1. Januar 1986 einen "Einsatzumfang von 50 Stunden pro Monat" und eine Stundenvergütung von 12,67 DM brutto. Vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1988 betrug die



Arbeitszeit 40 Stunden pro Monat. Die monatliche Gesamtvergütung betrug 589,-- DM. Mit Wirkung zum 1. April 1988 erhöhten die Parteien die Arbeitszeit auf 23,10 Stunden pro Woche. Seit 1. Mai 1991 (nach Vollendung des 60. Lebensjahres) bezieht die Klägerin Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Ausschluß unterhältig beschäftigter Teilzeitkräfte (bis 31. Dezember 1987) bzw. der Teilzeitkräfte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden (vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1991) von der Zusatzversorgung sei unwirksam. Sie müsse deshalb so gestellt werden, als sei sie während der gesamten Dauer ihres Arbeitsverhältnisses versichert gewesen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. Mai 1991 eine monatliche Rente in der Höhe zu verschaffen, die sie erhalten würde, wenn sie vom 1. September 1978 bis zum 30. April 1991 bei der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) versichert gewesen wäre.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Feststellungsklage sowohl für unzulässig als auch für unbegründet gehalten. Der Ausschluß der Klägerin aus der Zusatzversorgung bis zum 31. März 1988 sei wirksam gewesen. Ein Verschaffungsanspruch stehe der Klägerin nicht zu. Die tarifvertraglich vorgesehene Versicherung bei der VBL sei nicht möglich gewesen. Schadenersatz könne die Klägerin nicht verlangen, weil die Beklagte nicht schuldhaft gehandelt habe. Auf die VBL-Satzung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

habe die Beklagte keinen Einfluß gehabt. Im übrigen sei ein Verschaffungsanspruch der Klägerin verfallen, weil er von der tariflichen Ausschußfrist erfaßt werde. Er sei auch verwirkt. Zumindest sei die Klage insoweit unbegründet, als die Klägerin in den Feststellungsantrag auch die Zeit vom 1. April 1988 bis 30. April 1991 einbezogen habe, in der sie bei der VBL versichert gewesen wäre. Für diese Zeit stehe ihr gegen die VBL eine Versorgungsrente zu. Sie könne insoweit nicht nochmals die Beklagte in Anspruch nehmen. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liege nicht vor, zumal die Klägerin eine bedarfsabhängige Aushilfstätigkeit verrichtet und außertariflich eine erhöhte Vergütung erhalten habe. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Gleichheitssatz dürfe nicht rückwirkend angewandt werden. Die Anwendung führe zu einem übermäßigen Verwaltungs- und Kostenaufwand.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Verschaffungsanspruch zu.

A. Die Klage ist zulässig.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Der auf Feststellung eines Verschaffungsanspruchs gerichtete Antrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

1. Der Verschaffungsanspruch soll dem Grunde nach geklärt werden. Der Zeitraum, für den eine Zusatzversorgung verlangt wird, ist genau bezeichnet. Ob für den gesamten Zeitraum ein Verschaffungsanspruch besteht, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit.

2. Den Berechnungsmodus brauchte die Klägerin nicht näher zu bezeichnen. Die Berechnung und Bezifferung der Versorgungsrente ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits.

II. Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt.

1. Bei dem geltend gemachten Verschaffungsanspruch handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin ist Rentnerin (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, zu A III 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, zu B II 1 der Gründe).

2. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Bestehens eines Verschaffungsanspruchs, obwohl eine Leistungsklage möglich ist. Die Feststellungsklage führt zu einer sachgemäßen, einfachen Erledigung der zwischen den Parteien bestehenden Meinungsverschiedenheit über die Versorgungspflichten



der Beklagten. Die Bezifferung der Versorgungsleistungen erforderte die Aufklärung länger zurückliegender Sachverhalte und aufwendige, schwierige Berechnungen, die wegen des differenzierten Systems der Zusatzversorgungskasse und der zahlreichen Satzungsänderungen nur von besonders geschulten Personen zuverlässig durchgeführt werden können. Die Beklagte geht selbst davon aus, daß die Klägerin zur Berechnung ihrer Versorgungsansprüche die Hilfe eines Sachverständigen benötigt. Beiden Parteien kann dieser Aufwand erst dann zugemutet werden, wenn feststeht, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin eine den tariflichen Vorschriften entsprechende Versorgung zu verschaffen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder privatrechtlich organisiert ist (vgl. Urteile des Senats vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu A III 2 der Gründe, und vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, zu B II 2 der Gründe).

B. Die Klage ist auch begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin die Zusatzversorgung zu verschaffen, die ihr zustünde, wenn sie in der Zeit vom 1. September 1978 bis 30. April 1991 bei der VBL versichert gewesen wäre.

I. Der Verschaffungsanspruch ergibt sich aus § 31 a des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal in Verb. mit dem Versorgungstarifvertrag (VerSTV). Soweit der Versorgungstarifvertrag Teilzeitkräfte, die im Sinne des Sozialversicherungsrechts mehr als geringfügig beschäftigt werden, aus der Zusatzversorgung ausnimmt, ist diese Einschränkung der Versorgungsverpflichtungen



wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unwirksam. Dies hat der Senat mehrfach entschieden (vgl. u.a. BAGE 71, 29, 39 f. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c der Gründe; Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B II 2 d der Gründe) und daran trotz der von der Beklagten aufgegriffenen Bedenken festgehalten (Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C der Gründe; Urteil vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu B II der Gründe). Neue Gesichtspunkte, die zu einer Änderung dieser Rechtsprechung führen könnten, hat die Beklagte nicht aufgezeigt.

1. Die Gerichte für Arbeitssachen haben Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B II 2 a der Gründe, mit eingehender Begründung und weiteren Nachweisen). Der bis zum 31. März 1991 geltende Ausschluß auch mehr als geringfügig beschäftigter Teilzeitkräfte wurde den Anforderungen des Art. 3 Abs. 1 GG nicht gerecht.

a) Entgegen den Ausführungen der Beklagten hat der Senat zwischen dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unterschieden und den vom Bundesverfassungsgericht für Art. 3 Abs. 1 GG entwickelten Prüfungsmaßstab angewandt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liegt ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor, wenn im wesentlichen gleichliegende Sachverhalte ohne sachlich einleuchtenden Grund unterschiedlich behandelt werden (vgl. u.a.



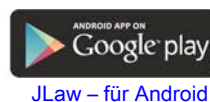
BVerGE 25, 198, 205; 25, 314, 321; 31, 101, 109; 36, 321, 338; 40, 65, 85; 49, 280, 283). Bereits im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 c der Gründe, m.w.N.) hat der Senat darauf hingewiesen, daß dies in Rechtsprechung und Literatur als "Willkür" bezeichnet wird, ohne daß damit ein subjektiver Schuldvorwurf verbunden ist. Entscheidend ist allein die objektive Sach- und Rechtslage. Davon ist das Bundesverfassungsgericht auch in neuesten Entscheidungen ausgegangen. So hat es im Beschuß vom 7. November 1995 (- 2 BvR 802/90 - NJW 1996, 833, zu B I 2 der Gründe) ausgeführt, daß eine bestimmte Auslegung und Rechtsanwendung "objektiv willkürlich" ist und deshalb die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 1 GG verletzt.

b) Auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie kann sich die Beklagte im vorliegenden Fall nicht berufen. Art. 9 Abs. 3 GG räumt den Tarifvertragsparteien keinen unbeschränkten Regelungsspielraum ein. Auch sie müssen zwingendes übergeordnetes Recht beachten, zu dem die Wertentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG gehört. Eine tarifvertragliche Unterscheidung, für die sich unabhängig von den tatsächlichen Annahmen der Tarifvertragsparteien keine einleuchtenden Gründe finden lassen, ist offensichtlich unsachlich. Ein derartiger Verstoß liegt beim Ausschluß der mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte vor. Dies hat der Senat in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO) und vom 16. Januar 1996 (aaO) eingehend begründet. Hierauf wird Bezug genommen.

2. Der Verstoß der tariflichen Regelung gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt nicht zur Unwirksamkeit der ge-



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

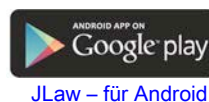


samen Versorgungsregelung, sondern nur zur Unwirksamkeit der einen Teil der Arbeitnehmer ausschließenden Regelung. Zwar ist die rechtstechnische Aufteilung in Grundregel und Ausnahmetatbestand im vorliegenden Fall weniger deutlich als in den bisher entschiedenen Fällen (Urteile vom 7. März 1995, aaO, vom 16. Januar 1996, aaO, vom 27. Februar 1996, aaO). Die Regelung lehnt sich aber an die des öffentlichen Dienstes an und erfolgt wie im öffentlichen Dienst über die VBL. Der begünstigte Personenkreis stimmt in beiden Regelungswerken weitestgehend überein. Ebenso wie im öffentlichen Dienst kommt dem Ausschluß bestimmter Teilzeitbeschäftigter im Rahmen der gesamten Zusatzversorgung nur eine zweitrangige Bedeutung zu. Die von der Beklagten angeführten eigenständigen Versorgungsregelungen beziehen sich auf die Versorgungsfähigkeit einzelner Vergütungsbestandteile und führen deshalb zu keiner abweichenden Beurteilung.

3. Den bis zum 31. März 1991 unzulässigerweise ausgeklammerten Teilzeitkräften stehen die tariflichen Versorgungsrechte zu. Die Gerichte für Arbeitssachen können zwar nicht ohne weiteres den Anwendungsbereich eines Tarifvertrages ausdehnen, sondern müssen einen den Tarifvertragsparteien verbleibenden Regelungsspielraum respektieren. Ein unzulässiger Eingriff in den Regelungsspielraum des Normgebers liegt aber nicht vor, wenn nur durch Einbeziehung der ausgeschlossenen Personen dem Gleichheitsgebot Rechnung getragen werden kann oder wenn anzunehmen ist, daß der Normgeber bei Beachtung des Gleichheitssatzes alle zu berücksichtigenden Personen in die Vergünstigung einbezogen hätte.



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



Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt. Wie der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 der Gründe) ausgeführt hat, kann dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG für die Vergangenheit nur dadurch entsprochen werden, daß auch den unterhältig Beschäftigten die vorenthaltene Leistung verschafft wird. Für die Zukunft bleibt es den Tarifvertragsparteien unbenommen, die Versorgungsregelungen zu ändern und so die vermehrten Kosten für die betriebliche Altersversorgung wieder zu verringern.

4. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, bis zum 31. Dezember 1987 sei auf das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag anwendbar gewesen, im Arbeitsvertrag sei nicht auf die tarifvertraglichen Versorgungsregelungen Bezug genommen worden und überdies sei die der Klägerin gezahlte außertarifliche Vergütung höher gewesen als die tarifliche.

a) Soweit die tarifvertraglichen Regelungen anwendbar sind, gelten sie kraft Tarifbindung unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Die Beklagte hat selbst den Tarifvertrag abgeschlossen und die Klägerin war Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft. Die tariflichen Versorgungsregelungen galten zwar nach ihrem Wortlaut für das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum 31. März 1988 deshalb nicht, weil ihre Arbeitszeit unter der tariflichen Mindestgrenze lag. Der Ausschluß mehr als geringfügig beschäftigter Teilzeitkräfte ist jedoch unwirksam. Die tarifliche Versorgungsregelung erstreckt sich, wie bereits ausgeführt, auch auf sie.



b) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist es unerheblich, daß die Klägerin eine bedarfsorientierte Teilzeitbeschäftigung verrichtete. Abgesehen davon, daß die tariflichen Versorgungsregelungen nicht darauf abstellten, hätte es - ausgehend vom Sinn und Zweck der Zusatzversorgung - keinen einleuchtenden Grund für eine entsprechende Unterscheidung bei den Teilzeitbeschäftigten gegeben. Die Versorgungsbedürfnisse der Arbeitnehmer verringern sich nicht durch diese Art der Teilzeitbeschäftigung. Die Arbeitsverhältnisse der bedarfsorientiert beschäftigten Teilzeitkräfte weisen auch keine Besonderheiten auf, die es rechtfertigen könnten, ihnen die zusätzliche Entlohnung durch eine betriebliche Altersversorgung vorzuenthalten. Vielmehr belastet die wechselnde Arbeitszeit und die abverlangte Einsatzbereitschaft die Arbeitnehmer häufig stärker als eine Tätigkeit mit feststehender Arbeitszeit.

c) Der Arbeitsvertrag enthält keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, daß mit dem vergleichsweise höheren Entgelt etwaige Ansprüche auf eine Zusatzversorgung abgegolten werden sollten. Das Entgelt wird "im Hinblick auf die vorgesehene Tätigkeit" gezahlt. Im übrigen verstieße eine derartige Vereinbarung gegen § 4 Abs. 3 TVG. Nach dem Günstigkeitsprinzip sind abweichende Abmachungen nur zulässig, soweit sie eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten. Die Zusatzversorgung und die laufende Vergütung sind nicht vergleichbar. Jedenfalls war sowohl bei Abschluß der Arbeitsverträge als auch bei den einzelnen Lohnzahlungen ungewiß, welchen Wert die tarifliche Zusatzversorgung bei



Eintritt des Versorgungsfalles für die Klägerin hatte. Steht nicht eindeutig und von vornherein fest, ob eine einzelvertragliche Abmachung für den Arbeitnehmer günstiger oder ungünstiger ist, so ist die Abrede nach § 4 Abs. 3 TVG nichtig (vgl. BAGE 24, 228, 231 = AP Nr. 13 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 240; Löwisch/Rieble, TVG, § 4 Rz 207).

5. Die Beklagte kann der Klägerin die verlangte Altersversorgung nicht mit der Begründung versagen, der Ausschluß der Teilzeitkräfte sei früher als rechtlich unbedenklich angesehen worden. Mit der Änderung der Rechtsprechung und dem Wandel der Rechtsauffassungen hat sich der Senat bereits in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 d bb der Gründe) und vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C II 1 der Gründe) befaßt. Auf diese Ausführungen, an denen festzuhalten ist, wird verwiesen.

a) Der Inhalt des Art. 3 Abs. 1 GG hat sich im Laufe der Zeit nicht geändert. Auch weitverbreitete Rechtsansichten müssen dem objektiven Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG standhalten. Neue Rechtserkenntnisse sind - abgesehen von dem auf Ausnahmefälle beschränkten Vertrauensschutz - uneingeschränkt bei der Rechtsanwendung zu berücksichtigen.

Von einem Wandel der Rechtserkenntnisse ist ein Wandel der tatsächlichen Verhältnisse zu unterscheiden. Im Urteil vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C II 1 der Gründe) hat der Senat hervorgehoben, daß sich die tatsächlichen Verhältnisse nicht entscheidend geändert haben. Unerheblich ist es, daß die Zahl der Teil-



zeitbeschäftigten gestiegen ist und sich die Gründe für Teilzeitarbeit verschoben haben. Die Rechtsfrage, wie die Teilzeitarbeit rechtlich zu ordnen ist, blieb die gleiche.

b) Die Beklagte kann sich nicht auf die frühere Rechtsprechung berufen. Eine Änderung der Rechtsprechung kann nicht ohne weiteres mit einer Änderung der objektiven Rechtslage durch neue Gesetze gleichgesetzt werden. Grundsätzlich muß der Richter seiner Entscheidung die Rechtserkenntnisse zugrunde legen, die er hier und heute gewinnt (BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 der Gründe). Selbst ein schuldloser Rechtsirrtum des Arbeitgebers führt nicht zwangsläufig dazu, daß die Gerichte die objektiv rechtswidrige Benachteiligung einer Personengruppe wider besseres Wissen aufrechterhalten müssen (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B IV 2 d aa der Gründe).

II. Der richtigen Rechtsanwendung steht kein Rückwirkungsverbot entgegen.

1. Ein europarechtlicher Rückwirkungsschutz besteht im vorliegenden Fall nicht. Insoweit kann auf die Ausführungen in dem Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B IV 3 der Gründe) und vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C IV 2 der Gründe) Bezug genommen werden.

2. Ebensowenig führt der sich aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG ergebende Vertrauensschutz gegenüber rückwirkenden Belastungen zu einem Wegfall oder zu einer Einschränkung des Verschaffungsanspruchs (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu



B IV 1 und 2 der Gründe, und Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 der Gründe).

a) Auch im vorliegenden Fall kann offen bleiben, ob ein Vertrauen auf die bisherige gerichtliche Gesetzesanwendung überhaupt zu schützen ist. Zumindest sind die dem Arbeitgeber entstehenden Belastungen abzuwägen mit den Interessen der Arbeitnehmer an der Beachtung der zentralen Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG. Im Urteil vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C IV 1 b der Gründe) hat der Senat hervorgehoben, daß er die finanziellen Belastungen und den Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber nicht gering einschätzt. Die voraussichtlichen Mehrkosten müssen jedoch zu den Gesamtkosten in Beziehung gesetzt werden, die der Arbeitgeber für die Zusatzversorgung, für die Vergütungen seiner Arbeitnehmer und für die Personalverwaltung aufwenden muß. Danach gibt es für eine Überforderung der Beklagten keine ausreichenden Anhaltspunkte, auch wenn ihre Zahlenangaben als richtig unterstellt werden. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. August 1993 - 3 Sa 1256/91 -, auf das sich die Beklagte beruft, hat der Senat mit Urteil vom 17. April 1996 - 3 AZR 374/94 - aufgehoben und der Klägerin den geltend gemachten Verschaffungsanspruch zuerkannt.

b) Der Beklagten wird entgegen ihrer Ansicht nichts praktisch Undurchführbares abverlangt, selbst wenn sie für länger zurückliegende Zeiträume über keine Unterlagen mehr verfügt. Die Arbeitnehmer trifft eine Mitwirkungspflicht. Sie müssen die Anspruchsvoraussetzungen erforderlichenfalls im einzelnen vortragen und nachweisen. Im Prozeß tragen sie die Darlegungs- und Beweislast.



III. Da sich der Verschaffungsanspruch der Klägerin daraus ergibt, daß lediglich der tarifliche Ausschlußtatbestand unwirksam ist, nicht jedoch die übrigen Versorgungsregelungen, spielt es entgegen der Auffassung der Beklagten keine Rolle, ob die Klägerin nach den ihr gemachten arbeitsvertraglichen Zusagen und dem Wortlaut der tarifvertraglichen Regelungen auf eine Zusatzversorgung vertrauen durfte.

IV. Der Verschaffungsanspruch ist kein Schadenersatzanspruch, sondern ein Erfüllungsanspruch. Auf ein Verschulden der Beklagten und auf ihre Möglichkeiten zur Einflußnahme auf die VBL kommt es nicht an.

1. Es ist zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden. Die eingeschaltete Versorgungsanstalt ist ihrer Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen. Kann die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg (Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Versicherungsunternehmen) erbracht werden, so hat der Arbeitgeber erforderlichenfalls selbst die Versorgungsleistungen zu erbringen. Diese Einstandspflicht führt zu Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Davon ist der Senat bereits in früheren Entscheidungen (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1988 - 3 AZR 408/86 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu II 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 11. Februar 1992 - 3 AZR 138/91 - AP Nr. 32 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen,



zu 2 a der Gründe) ausgegangen und hat dies im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 b bb der Gründe) nochmals verdeutlicht.

2. Obwohl die tarifvertraglichen Versorgungsregelungen eine versicherungsförmige Abwicklung der Zusatzversorgung vorsehen, ändert dies nichts daran, daß eine vom Durchführungsweg unabhängige Grundverpflichtung des Arbeitgebers besteht. Bereits im Urteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29, 42 f. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II 1 der Gründe) hat der Senat darauf hingewiesen, daß die Tarifvertragsparteien die versorgungsrechtlichen Verpflichtungen nicht auf die bloße Durchführungsform verkürzt haben. Daran hat der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 b cc der Gründe) festgehalten und den Zweck der Zusatzversorgung herausgestellt. Sie dient dazu, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalles einen gewissen Lebensstandard zu sichern und Versorgungslücken zu schließen oder zumindest zu verkleinern. Die Art und Weise der Zusatzversorgung ist zwar für die Arbeitgeber von nicht zu unterschätzender wirtschaftlicher Bedeutung. Im Vordergrund steht jedoch das Versorgungsbedürfnis der Arbeitnehmer.

V. Der Klägerin steht auch für die Zeit vom 1. April 1988 bis 30. April 1991, in der sie bei der VBL versichert wurde, ein Verschaffungsanspruch zu. Da sie mit dieser Versicherungszeit die Wartezeit des § 38 VBL-Satzung nicht erfüllt hat, steht ihr entgegen der Ansicht der Beklagten insoweit nach § 37 VBL-Satzung kein Versorgungsrentenanspruch gegen die VBL zu. Nach § 44 a VBL-Satzung kommt nur eine Versicherungsrente in Betracht.



Gegenüber der VBL ist es unerheblich, daß die Klägerin nach § 1 BetrAVG die Voraussetzungen für eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erfüllt hatte. Die betriebsrentenrechtlichen Vorschriften sind nur insoweit von Bedeutung, als die VBL-Satzung an sie anknüpft. Die VBL ist eine rechtsfähige Anstalt (§ 1 VBL-Satzung), die mit den Arbeitgebern Versicherungsverträge schließt. Nicht jeder Rechtsfehler im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis schlägt unmittelbar auf das versicherungsrechtliche Durchführungs(Deckungs-)verhältnis durch. Die Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und Mitglieder der VBL können allenfalls eine Satzungsänderung und erst danach den Abschluß entsprechender Versicherungsverträge verlangen. Jedenfalls können die Arbeitnehmer, die nicht Versicherungsnehmer, sondern nur Bezugsberechtigte werden (vgl. BGH Urteil vom 16. März 1988 - IV a ZR 142/87 - AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu I 2 d der Gründe), dem Arbeitgeber die Klärung der versicherungsvertraglichen Fragen überlassen und sich darauf beschränken, lediglich die Verschaffung einer Zusatzversorgung in der tarifvertraglichen Höhe zu fordern. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte mit Schreiben vom 18. Juli 1991 die Klägerin sogar ausdrücklich darauf hingewiesen, daß ihr kein Anspruch auf eine Rentenleistung der VBL zustehe, weil keine 60 Umlagemonate angefallen seien.

Soweit die VBL keine Rente zu zahlen hat, muß die Beklagte selbst der Klägerin die volle Rente verschaffen. Mehr verlangt die Klägerin auch nicht. Sie begehrt keine zweifache Rentenleistung.



VI. Der Verschaffungsanspruch der Klägerin ist weder verfallen noch verwirkt.

1. Nach § 43 a MTV erlöschen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von und gegen ausgeschiedene Mitarbeiter sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. u.a. Urteil vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe; Urteil vom 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 - AP Nr. 39 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu II 3 a der Gründe; Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B V 1 b der Gründe, m.w.N.) gilt die Ausschlußfrist des § 70 BAT nicht für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Verschaffung einer Zusatzversorgung. Die Überlegungen zu dieser Ausschlußfrist gelten auch im vorliegenden Fall. Der Wortlaut des § 43 a MTV ermöglicht es nicht, diese Ausschlußfrist im Gegensatz zu § 70 BAT weit auszulegen.

2. Da die Klägerin einen tarifvertraglichen Anspruch geltend macht, kommt eine Verwirkung (§ 242 BGB) nicht in Betracht. Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG ist die Verwirkung von tariflichen Rechten ausgeschlossen.

Dr. Heither

Dr. Heither

Bepler

für den wegen Urlaubs

an der Unterschrift

verhinderten Richter

Kremhelmer

Schwarze

Köhne



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)