

Aktenzeichen: 3 AZR 300/86
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 23. Februar 1988
- 3 AZR 300/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. April 1985
Kassel - 5 Ca 529/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 30. Januar 1986
Frankfurt/Main - 9 Sa 779/85 -

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



Entscheidungsstichwort:

Versorgungszusage durch Verweisung

Gesetz: BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskasse; BGB § 242 Gleich-
behandlung, §§ 133, 157

Leitsatz:

Verweisen die Parteien eines Arbeitsvertrages nur auf einzelne Bestimmungen eines Tarifvertrages, in denen die zusätzliche Altersversorgung nicht geregelt ist, so ist im Zweifel davon auszugehen, daß sie keine zusätzliche Altersversorgung vereinbart haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 300/86

9 Sa 779/85 Frankfurt/Main

Verkündet am
23. Februar 1988

Im Namen des Volkes!

Noll,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Kunze und Prof. Dr. Hromadka für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. Januar 1986 - 9 Sa 779/85 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 23. April 1985 - 5 Ca 529/84 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und 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 Parteien streiten darum, ob die Beklagte den Kläger bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hätte versichern müssen.

Der im Jahre 1919 geborene Kläger war bis zum Jahre 1967 als Medizinaloberrat bei der LVA H beschäftigt. Danach ließ er sich als frei praktizierender Arzt in B nieder. Er hielt von montags bis freitags von 08.00 Uhr bis 11.00 Uhr und mit Ausnahme des Mittwochs von 17.00 Uhr bis 18.00 Uhr Sprechstunde.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Am 28. September 1967 trat der Kläger als beratender Arzt in die Dienste der Beklagten. Es war eine dreistündige Arbeitszeit an fünf Tagen in der Woche vereinbart. Hierfür erhielt er anteilige Vergütung nach VergGr. II a BAT. Zu seinen Aufgaben gehörte, Rentenanträge aus dem Raum Nordhessen und Westfalen-Lippe ärztlich zu begutachten. Er mußte beurteilen, ob die den Rentenanträgen beigefügten medizinischen Gutachten ausreichend waren oder weitere Gutachten eingeholt werden mußten. Dies veranlaßte er mit ihm zur Verfügung gestellten Formularsätzen. Für die Tätigkeit der beratenden Ärzte gibt die Beklagte Richtlinien heraus, in denen ins einzelne gehende Hinweise für die Bearbeitung der Anträge enthalten sind. Die Arbeit selbst überwacht sie durch Abteilungsärzte, die nähere Anweisungen in Rundschreiben und ärztlichen Arbeitsanweisungen erteilen.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1969 stellte die Beklagte die Verträge der beratenden Ärzte um. Das Honorar der beratenden Ärzte wurde hinfort nach der Zahl der zu bearbeitenden Rentenanträge berechnet. Den monatlichen Eingangszahlen der Rentenanträge wurden jeweils bestimmte Arbeitsstunden zugeordnet. Die bei der Honorarabrechnung zugrunde zu legende Arbeitszeit richtete sich alsdann jeweils nach dem Durchschnitt der monatlichen Antrags-eingänge des Vorjahres. Im Jahre 1974 bearbeitete der Kläger so viele Rentenanträge, daß er im Jahre 1975 anteiliges Entgelt für 20 Wochenstunden erhielt. In der Folgezeit stiegen die Eingangszahlen weiter, so daß sich zuletzt eine errechnete Arbeitszeit von 33 Wochenstunden ergab.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

Auf Verlangen des Klägers schlossen die Parteien am 20. März 1975 einen als "Arbeitsvertrag" bezeichneten Vertrag. Nach diesem wurde der Kläger als nicht vollbeschäftigter beratender Arzt in der Auskunfts- und Beratungsstelle der Beklagten ab 1. April 1975 weiterbeschäftigt. In diesem Vertrag wurde das von der Beklagten praktizierte Abrechnungsverfahren vereinbart. Zugleich wurde dem Kläger eine Vergütung nach VergGr. I b der Anlage zum MTV Ang-BfA zugesagt und der frühere Arbeitsvertrag aufgehoben. Der Kläger erhielt Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaub sowie Jahressonderzahlungen entsprechend den tariflichen Bestimmungen. Er war in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert und erhielt nach Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze einen Zuschuß zur Krankenversicherung. Mit einem Schreiben vom 12. November 1975 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"Nach dem Tarifvertrag Nr. 142 über die Versorgung der Arbeitnehmer der BfA, der auch für die in den A.- und B.-Stellen tätigen beratenden Ärzte gilt, sind Arbeitnehmer bei der VBL so zu versichern, daß der Versicherte eine Anwartschaft auf eine dynamische Versorgungsrente für sich und seine Hinterbliebenen im Rahmen einer Gesamtversorgung erwerben kann. Ein Arbeitnehmer ist dagegen nicht zu versichern, wenn er eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge hat und Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist.

Wir bitten uns mitzuteilen, ob dies auf Sie zutrifft.

..."

Der Kläger antwortete, daß er keinen Anspruch auf beamten-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rechtliche Versorgung habe. Die Beklagte lehnte jedoch am 10. November 1976 eine Zusatzversorgung des Klägers ab, weil seine regelmäßige Arbeitszeit nicht mindestens der Hälfte eines vollbeschäftigten vergleichbaren Angestellten entspreche. Einen weiteren Antrag des Klägers vom 9. April 1984 beschied die Beklagte dahin, daß das Arbeitsverhältnis nicht unter den Geltungsbereich des MTV Ang-BfA falle und deshalb auch der Versorgungstarifvertrag nicht anzuwenden sei. Mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres trat der Kläger am 31. Dezember 1984 in den Ruhestand.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte für ihn in der Zeit von 1974 bis 1984 eine Zusatzversicherung bei der VBL abschließen müssen. Da dies nach seiner Versetzung in den Ruhestand nicht mehr möglich sei, müsse sie ihm Schadenersatz leisten. Hierzu hat er behauptet: Er sei als abhängiger Arbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Hierfür spreche der Arbeitsvertrag vom 20. März 1975 und seine Durchführung. Der Arbeitsanfall habe es zwingend erforderlich gemacht, daß er regelmäßig in der Dienststelle anwesend gewesen sei. Er sei zweimal wöchentlich in sein Büro nach K gefahren, wo er 90 v.H. der eingehenden Rentenanträge bearbeitet habe. Lediglich die Problemfälle habe er mit nach Hause genommen. Ihm seien drei Mitarbeiter zugeordnet worden, die die notwendigen Schreibarbeiten für ihn erledigt hätten. Er sei auch wirtschaftlich von der Beklagten abhängig gewesen, da seine Privatpraxis wegen der mehr als 20stündigen Tätigkeit für die Beklagte nur einen geringen Umfang gehabt habe.



-6-

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger so zu stellen, als wenn er in der Zeit vom 1. Januar 1974 bis zum 31. Dezember 1984 bei der VBL versichert gewesen wäre.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei freier Mitarbeiter gewesen. Seine Gutachtertätigkeit habe er ohne fachliche Weisungen ausführen können. Die Richtlinien und Arbeitsanweisungen seien rein technischer Natur gewesen, um eine einheitliche Bearbeitung zu erreichen. Eine Arbeitszeit sei dem Kläger nicht vorgeschrieben worden. Er habe nur darauf achten müssen, daß keine Rückstände aufgetreten seien. Bis zum September 1983 sei er wöchentlich einmal, danach zweimal im Büro erschienen. Er habe sich jeweils nur drei Stunden dort aufgehalten. Die tatsächliche Arbeitszeit sei wesentlich geringer als die nach dem Abrechnungsverfahren ermittelte. Sie sei aus Abrechnungsgründen überhöht angegeben worden, weil sie sonst keine Ärzte für die Gutachtertätigkeit finden könne. Selbst bei abgerechneten 33 Stunden habe die tatsächliche Arbeitszeit unter zehn Stunden wöchentlich gelegen. Allerdings sei der Vertrag vom 20. März 1975 als Arbeitsvertrag bezeichnet. Entgegen dem Wunsch des Klägers habe sie aber keinen formularmäßigen Anstellungsvertrag nach Maßgabe des MTV Ang-BfA abgeschlossen, sondern einen Mustervertrag, den sie mit allen beratenden Ärzten schließe, in dem aber nur § 37 und § 53 des MTV Ang-BfA in Bezug genommen seien. Nur in München beschäftige sie wegen der Vielzahl der Antragseingänge einen beamteten Arzt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten, mit der sie erreichen will, daß die erstinstanzliche Entscheidung wiederhergestellt wird.

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

Die Revision ist begründet. Die Beklagte ist nicht zum Schadenersatz verpflichtet, weil der Kläger keinen Anspruch auf Zusatzversicherung bei der VBL hatte.

1. Der Kläger konnte aufgrund des Tarifvertrages Nr. 142 über die Versorgung der Arbeitnehmer der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) vom 23. Januar 1967 in der Fassung des Tarifvertrages Nr. 410 vom 2. Dezember 1981 keine Versicherung bei der VBL verlangen. Tarifverträge wirken auf ein Arbeitsverhältnis nur dann ein, wenn die Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sind. Selbst wenn der Senat zugunsten des Klägers unterstellt, daß er Arbeitnehmer war, so fehlt es an der Tarifbindung. Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG). Der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, daß er Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation ist, die den Tarifvertrag Nr. 142 mit der Beklagten abgeschlossen hat.

Auch eine erweiterte Tarifbindung nach § 3 Abs. 2 TVG



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-8-

scheidet aus. Nach dieser Vorschrift gelten Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden sind. Betriebliche Normen sind solche, die die Organisationsgewalt des Arbeitgebers im Betriebe regeln. Betriebsverfassungsrechtliche Normen sind solche, die sich mit der Rechtsstellung der Arbeitnehmer im Betrieb und ihren Organen beschäftigen (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 1 Rz 241 ff., 243, 248). Die in dem Tarifvertrag Nr. 142 enthaltenen Normen regeln die betriebliche Altersversorgung der Beklagten; sie sind demnach keine betrieblichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Normen, so daß die einseitige Tarifbindung der Beklagten nicht ausreicht.

2. Die Beklagte hat dem Kläger weder ausdrücklich im Arbeitsvertrag noch durch Inbezugnahme des Tarifvertrages Nr. 142 eine Zusatzversorgung durch Versicherung bei der VBL versprochen.

a) In dem von den Parteien als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag vom 20. März 1975 ist eine Zusage über eine zusätzliche Alterssicherung nicht enthalten. Alle vorhergehenden Verträge, in denen sich auch keine Abreden über eine Zusatzversorgung befanden, sind überdies aufgehoben worden.

b) In dem Vertrag vom 20. März 1975 haben die Parteien auch nicht auf den Tarifvertrag Nr. 142 Bezug genommen. Vielmehr ist lediglich die Vergütung in Anlehnung an die allgemeine Vergütungsordnung zum MTV Ang-BfA geregelt. Außerdem werden nur § 37 und § 53 des MTV Ang-BfA vom 24. Oktober 1961 in Bezug genommen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In diesen Vorschriften sind die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfalle und die ordentliche Kündigung geregelt. Verweist ein Arbeitsvertrag aber nur auf einzelne Bestimmungen eines Tarifvertrages, so ist anzunehmen, daß die Parteien nur deren Geltung gewollt haben (vgl. BAG Urteil vom 29. Juli 1986 - 3 AZR 71/85 - AP Nr. 16 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskasse, zu II 1 c der Gründe).

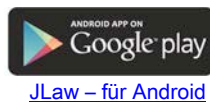
c) Die Parteien haben schließlich auch nach Abschluß des Vertrages von 1975 weder ausdrücklich noch durch schlüssiges Verhalten den Tarifvertrag Nr. 142 in Bezug genommen.

Die Beklagte hat zwar in ihrem Schreiben vom 12. November 1975 die Ansicht vertreten, daß der Tarifvertrag Nr. 142 auch für die in den Auskunfts- und Beratungsstellen tätigen beratenden Ärzte gelte. Damit hat die Beklagte jedoch nicht zum Ausdruck gebracht, sie wolle den Vertrag mit dem Kläger diesem Tarifvertrag unterstellen. Vielmehr zielte das Schreiben nur auf eine Prüfung, ob eine ausreichende Versorgung der beratenden Ärzte gewährleistet war. Bereits mit Schreiben vom 10. November 1976 hat die Beklagte eine Zusatzversorgung des Klägers abgelehnt; möglicherweise mit fehlerhafter Begründung. Dies ist aber unerheblich, denn ein Vertrauenstatbestand auf Zusatzversorgung konnte für den Kläger nicht erwachsen.

Das Landesarbeitsgericht hat auch keine Umstände festgestellt, aus denen zu schließen wäre, daß von den Parteien eine Inbezugnahme des Tarifvertrages Nr. 142 gewollt war. Entspre-



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



chende Verfahrensrügen sind von dem Kläger nicht erhoben.

3. Der Anspruch des Klägers auf Zusatzversorgung läßt sich schließlich nicht mit der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gleichbehandlung begründen.

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer. Er enthält das Verbot der sachfremden Differenzierung zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung (BAG Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 a der Gründe; Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 1 der Gründe; Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe; seither ständige Rechtsprechung; aus der Literatur vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 48 a, S. 417 ff.; Mayer-Maly, AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis I; Niskisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 3. Aufl., § 37, S. 498; Söllner, Grundriß des Arbeitsrechts, 9. Aufl., § 31 III, S. 264; Zöllner, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 17, S. 177 ff.).

b) Danach verstieß die Beklagte nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie beratenden Ärzten keine Zusatzversorgung zusagte.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß die Beklagte einem beratenden Arzt in der Vergangenheit eine Zusatz-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

versorgung versprochen hat. Der Kläger ist so behandelt worden, wie alle beratenden Ärzte behandelt wurden.

Ebensowenig liegt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes darin, daß die Beklagte zwischen den beratenden Ärzten und ihren übrigen Arbeitnehmern unterschied. Selbst wenn der Kläger, wie er meint, Arbeitnehmer war, bestanden zwischen ihm und den übrigen Arbeitnehmern erhebliche Unterschiede in den Vorsorgemöglichkeiten für das Alter. Dem Kläger war es durch die Art der Vertragsgestaltung möglich, eine freiberufliche Arztpraxis aufzubauen. In ihr konnte er zu festen Sprechstunden seinem Beruf nachgehen, während er für die Beklagte nach von ihm gewählten Zeiten tätig werden konnte. Seine zeitliche Bindung bestand nur darin, dafür Vorsorge zu treffen, daß in dem von ihm zu bearbeitenden Gebiet keine Arbeitsrückstände aufkamen. Er konnte damit eine zusätzliche Altersversorgung aufbauen, ohne daß ihm die Beklagte diese Sorge abnehmen mußte.

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Kunze

Hromadka



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)