

Aktenzeichen: 3 AZR 321/94

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 07. März 1995

- 3 AZR 321/94 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 02. Juni 1993

- 7 Ca 7509/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 18. Februar 1994

- 4 Sa 289/93 -

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, Art. 20 Abs. 3; BetrAVG § 1
Gleichbehandlung; EG-Vertrag Art. 119, 177; TV Arb § 24; Ta-
rifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer der Deutschen
Bundespost § 3; Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen
Bundespost (VAP) §§ 29, 67; BGB §§ 139, 198, 222, § 242
Gleichbehandlung, §§ 683, 812; BeschFG 1985 §§ 2, 6; ZPO
§ 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Parallelsache zum Senatsurteil vom 7. März 1985 (- 3 AZR
282/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 321/94

4 Sa 289/93 Bremen

Verkündet am
7. März 1995

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. März 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jesse und Arntzen für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. Februar 1994 - 4 Sa 289/93 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 über den Umfang des von der Klägerin erworbenen Zusatzversorgungsanspruchs.

Die Klägerin ist am 10. Februar 1933 geboren. Sie ist Mitglied der Deutschen Postgewerkschaft. Die Klägerin war vom 14. März 1966 bis zum 28. Februar 1993 bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Sie bezieht seit dem 1. März 1993 gesetzliche Altersrente und eine Zusatzversorgung von der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP). Die Klägerin ist der Auffassung, bei deren Berechnung seien Teile ihrer Beschäftigungszeit zu Unrecht unberücksichtigt geblieben. Außerdem habe sie sich für weitere Zeiträume freiwillig bei der VAP versichern müssen, obwohl die Beklagte auch hier verpflichtet gewesen wäre, sie zu versichern.

In § 24 des von der Deutschen Bundespost mit der Deutschen Postgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages für Arbeiter der



Deutschen Bundespost (TV Arb) sind die Arbeiter bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages der Deutschen Bundespost in seiner jeweiligen Fassung zu versichern. § 3 des Versorgungstarifvertrages bestimmte bis zum 31. Dezember 1987:

"Der Arbeitnehmer ist bei der VAP nach Maßgabe der Satzung und ihrer Ausführungsbestimmungen zu versichern, wenn

- a) er das 17. Lebensjahr vollendet hat,
- b) seine arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt,
- c) er vom Beginn der Pflicht zur Versicherung an bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit nach der Satzung der VAP erfüllen kann, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind."

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 1988 wurde § 3 des Versorgungstarifvertrages geändert. Es reichte in der Folgezeit für eine Versicherungspflicht bereits aus, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers mindestens 18 Stunden betrug. Seit dem 1. April 1991 besteht die Versicherungspflicht bereits dann, wenn der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht, in dem er nicht nur im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV geringfügig beschäftigt ist.

Während der Beschäftigungszeit der Klägerin schwankte deren Wochenarbeitszeit zwischen 12 und 43 Stunden. Entsprechend den tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen versicherte die Beklagte die Klägerin nur in der Zeit zwischen dem 9. Mai 1966 und



dem 29. Februar 1976. Zwischen dem 14. März 1966 und dem 8. Mai 1966 sowie vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991 leistete die Beklagte für die Klägerin keine Beitragszahlungen an die VAP. Für die Zeit vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991 versicherte sich die Klägerin bei der VAP freiwillig weiter und leistete Beiträge in Höhe von insgesamt 4.008,41 DM. In entsprechender Höhe hätte die Beklagte Beiträge leisten müssen, wenn zu jener Zeit nach der Satzung der VAP unterhältig beschäftigte Teilzeitkräfte schon hätten versichert werden müssen.

Mit ihrer am 18. Dezember 1992 zugestellten Klage hat die Klägerin den Rechtsstandpunkt vertreten, ihr zeitweiser Ausschluß aus der Zusatzversorgung der VAP verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sowie gegen das Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG und Art. 119 EG-Vertrag. Von den bei der Beklagten beschäftigten Teilzeitkräften seien - dies ist zwischen den Parteien unstreitig - nur ein Zehntel Männer und neun Zehntel Frauen, während unter den Vollzeitkräften doppelt so viele Männer wie Frauen seien. Die Beklagte könne sich gegenüber einer rückwirkenden Einbeziehung von Teilzeitkräften in die betriebliche Altersversorgung auch nicht auf einen Vertrauensstatbestand berufen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin, beginnend mit dem 1. März 1993, eine monatliche Rente in Höhe der Differenz zwischen der von der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost gezahlten Rente und der Rente zu zahlen, die zu gewähren wäre, wenn die Klägerin in der Zeit vom 14. März



1966 bis zum 8. Mai 1966 bei der Versicherungsanstalt der Deutschen Bundespost versichert gewesen wäre;

2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin für die Zeit vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991 die an die VAP gezahlten freiwilligen Beitragsleistungen in Höhe von DM 4008,41 zuzüglich 4 % Zinsen ab Klagehängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat darauf hingewiesen, daß sie nach Tarifvertrag und Satzung der VAP nicht in der Lage gewesen sei, die Klägerin in den fraglichen Zeiträumen zu versichern. Die Klägerin könne auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung zusätzliche Ansprüche nicht geltend machen. Zumindest genieße die Beklagte bei der Frage der rückwirkenden Einbeziehung Teilzeitbeschäftigter in die betriebliche Altersversorgung Vertrauensschutz. Das Rechtsinstitut der mittelbaren Diskriminierung sei erst Anfang der 80er Jahre anerkannt worden. Bei einer Nachversicherung aller Teilzeitkräfte müsse sie mit zusätzlichen Kosten in Höhe von 40 bis 50 Millionen DM rechnen. Zumindest seien die Ansprüche der Klägerin verjährt.

Das Arbeitsgericht hat auf den ursprünglichen Antrag der Klägerin festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab dem 1. März 1993 eine monatliche Rente in Höhe der Differenz zwischen der von der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost gezahlten Rente und der Rente zu zahlen, die zu gewähren wäre, wenn die Klägerin in der Zeit vom 22. März 1966 bis zum 8. Mai 1966 und vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991 bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost versichert gewesen wäre. Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht nach Maßgabe der auf seinen Hinweis geänderten



letzten Sachanträge der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer 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 begründet. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann der Klage aufgrund der bisher festgestellten Tatsachen nicht stattgegeben werden. Es bedarf weiterer Sachaufklärung.

A. Nach dem bisherigen Sachstand steht nicht fest, ob der im Mittelpunkt des Rechtsstreits stehende Zahlungsantrag zu 2. begründet ist.

I. Die Klägerin hat zwar einen Anspruch gegen die Beklagte, daß diese ihr ab dem 1. März 1993 eine Versorgungsrente nach Maßgabe der Satzung der VAP verschafft, als wäre sie von der Beklagten auch zwischen dem 1. März 1976 und dem 31. März 1991 bei der VAP versichert worden.

1. Dieser Anspruch ergibt sich nicht unmittelbar aus § 24 des kraft beiderseitiger Tarifbindung anwendbaren Tarifvertrags für Arbeiter der Deutschen Bundespost in Verb. mit § 3 des Versorgungstarifvertrages. Die Klägerin war nach dem Wortlaut dieser Tarifvorschriften in der Zeit zwischen dem 1. März 1976 und dem 31. März 1991 nicht bei der VAP zu versichern. Sie erreichte in dieser Zeit die für eine Versicherungspflicht nach § 3 Buchst. b



bzw. ab dem 1. Januar 1988 nach § 3 Buchst. c Versorgungstarifvertrag erforderliche wöchentliche Arbeitszeit nicht.

2. Der Verschaffungsanspruch der Klägerin folgt gleichwohl auch für den Streitzeitraum aus der Grundregel des § 24 TV Arb. Lediglich die Ausschlußvorschrift des § 3 Buchst. b bzw. § 3 Buchst. c des Versorgungstarifvertrages ist wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG insoweit rechtsunwirksam, wie sie mehr als geringfügig beschäftigte Teilzeitkräfte wie die Klägerin von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt.

a) Tarifverträge sind auch daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen die verfassungsrechtliche Grundentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Die in Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Tarifautonomie steht dem nicht entgegen.

Den Tarifvertragsparteien ist die Macht verliehen, wie ein Gesetzgeber Rechtsnormen zu schaffen. Dementsprechend müssen sie sich auch wie der Gesetzgeber an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG halten (vgl. u.a. BVerfGE 21, 362, 372 = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO; BAGE 42, 217, 220 = AP Nr. 124 zu Art. 3 GG; BAGE 71, 29, 35 = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 a der Gründe; Hanau, NZA 1984, 345, 346; Pfarr, Anm. zum Urteil des BAG vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AR-Blattei 1560 Nr. 32).



b) Der bis zum 31. März 1991 geltende Ausschluß von Teilzeitkräften mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bzw. weniger als 18 Wochenarbeitsstunden verstößt gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Es gibt keinen sachlich einleuchtenden Grund dafür, die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung allein vom Umfang der Teilzeit abhängig zu machen.

aa) Dabei kommt es nicht darauf an, welche Rechtsüberzeugungen während der Zeit bestanden, in welcher Teilzeitkräften mit einer entsprechend geringeren Wochenarbeitszeit keine Versorgungsrechte eingeräumt wurden. Auch weitverbreitete Ansichten und Regelungen sind dem übergeordneten, objektivierten Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG unterworfen.

bb) Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitkräfte läßt sich nicht mit dem Grundgedanken und der Entstehungsgeschichte der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst rechtfertigen. Dies hat der Senat bereits im Urteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29, 39 f. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c (2) der Gründe) entschieden. Zu einer Änderung dieser Rechtsprechung besteht kein Anlaß.

cc) Der völlige Ausschluß von Teilzeitarbeitnehmern aus der Zusatzversorgung, die unterhältig oder weniger als 18 Wochenarbeitsstunden beschäftigt sind, widerspricht dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung. Auch bei solchen Teilzeitkräften besteht Versorgungsbedarf. Dies zeigt sich besonders deutlich bei Gesamtversorgungssystemen. Sie dienen der Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards. Die Zusatzversorgung



soll die Versorgungslücke zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und den sonstigen hier gleichgestellten Versorgungsmöglichkeiten einerseits und den Aktivenbezügen andererseits verringern. Auch das Arbeitsentgelt aus einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung beeinflusst den Lebensstandard des aktiven Arbeitnehmers. Der Wegfall führt zu einer Versorgungslücke im Ruhestand.

dd) Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeitnehmer läßt sich nicht damit rechtfertigen, daß Arbeitnehmer mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder weniger als 18 Wochenarbeitsstunden typischerweise anderweitig versorgt und nicht auf eine anderweitige Zusatzversorgung angewiesen sind. Auch dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29, 40 f. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c (3) der Gründe) entschieden. Der Versorgungstarifvertrag schließt entsprechend beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer allein wegen der geringeren Arbeitszeit von der Zusatzversorgung aus. Die Bedeutung des Arbeitsverdienstes für die Bestreitung des Familienunterhalts und der Umfang von Versorgungslücken bleiben unberücksichtigt. Zu einer solchen pauschalen Regelung sind die Tarifvertragsparteien nicht befugt. Generalisierungen und Typisierungen sind zwar zulässig. Sie dürfen aber nur in geringfügigen und besonders gelagerten Fällen zu Ungerechtigkeiten und Härten führen. Systemwidrige Benachteiligungen dürfen nicht in einem größeren Umfang entstehen. Diesen Anforderungen genügen die vorliegenden Ausschlußvorschriften nicht. Auch in der Vergangenheit gab es in nicht unerheblichem Umfang Teilzeitarbeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder



weniger als 18 Wochenarbeitsstunden, die der wirtschaftlichen Existenzsicherung diene. Jedenfalls in diesen Fällen besteht ein erheblicher Versorgungsbedarf.

ee) Auch auf die Urteile des Fünften Senats zu Differenzierungen beim laufenden Arbeitsentgelt nebenberuflich Beschäftigter (zuletzt: BAG Urteil vom 9. Dezember 1992 - 5 AZR 15/92 - ZTR 1993, 210) kann sich die Beklagte nicht berufen. Dort wurde die geringere Entlohnung der Nebenbeschäftigung nur im Hinblick darauf für zulässig erachtet, daß die betreffenden Arbeitnehmer eine anderweitige Hauptbeschäftigung hatten. Dies ist schon deshalb nicht auf die betriebliche Altersversorgung übertragbar, weil sich das Entgelt in Form einer betrieblichen Altersversorgung durch die unterschiedliche Zwecksetzung vom laufenden Entgelt unterscheidet (BAG Urteil vom 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - DB 1995, 930, 931 = ZIP 1995, 668, 670, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B III 4 der Gründe). Im übrigen war der Ausschluß aus der Zusatzversorgung nach den vorliegenden tarifvertraglichen Regelungen auch nicht davon abhängig, daß die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber noch einen Hauptberuf ausübten.

ff) Auf die im Sozialversicherungs- und Steuerrecht getroffenen Differenzierungen (§§ 7, 8 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 1228 RVO, § 4 AVG, § 101 Abs. 1 Satz 1, § 102 Abs. 2 Nr. 1, § 169 a Abs. 1 AFG, § 40 a EStG) kommt es ebenfalls nicht an. Diese Vorschriften sind an ihren spezifisch öffentlich-rechtlichen Zwecken zu messen. Bei einer Zusatzversorgung ist demgegenüber auf die arbeitsrechtliche Bedeutung und Zielsetzung



abzustellen. Es handelt sich um unterschiedliche, miteinander nicht zu vergleichende Rechtsgebiete.

3. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Unwirksamkeit der Ausschlußregelung in § 3 Buchst. b bzw. § 3 Buchst. c des Versorgungstarifvertrages in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen. Im übrigen ist der Versorgungstarifvertrag einschließlich der den Versorgungsanspruch begründeten Grundregel des § 24 TV Arb wirksam.

a) § 139 BGB steht der Teilnichtigkeit nicht entgegen. Mit dem Wegfall der Ausschlußvorschriften für eine bestimmte Personengruppe verliert die von den Tarifvertragsparteien eingeführte Zusatzversorgung als solche nicht ihre rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung. Das bisherige Regelungsgefüge bleibt erhalten. Damit führt § 139 BGB nicht zur Nichtigkeit des ganzen Rechtsgeschäfts (vgl. BAGE 23, 399, 405 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel; BAGE 51, 178, 182 = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 251; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 111; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 163; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 246; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 200 II 3).

b) Verstöße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG lösen bei Tarifverträgen und Gesetzen die gleichen Rechtsfolgen aus. Soweit dem Normgeber ein Regelungsspielraum verbleibt, haben die Gerichte für Arbeitssachen dies zu respektieren. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags ist deshalb nicht



ohne weiteres möglich. Die unzulässigerweise von den tarifvertraglichen Ansprüchen ausgenommenen Personen haben jedoch dann Anspruch auf Vergünstigung, wenn der Normgeber nur auf diesem Weg dem Gleichheitssatz Rechnung tragen kann oder wenn anzunehmen ist, daß der Normgeber bei Beachtung des Gleichheitssatzes alle zu berücksichtigenden Personen in die Vergünstigung einbezogen hätte (vgl. BVerfG Urteil vom 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/92 - BVerfGE 85, 191, 211 = AP Nr. 2 zu § 19 AZO, zu C III 1 der Gründe; BAGE 50, 137, 142 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG; BAGE 67, 357, 366 = AP Nr. 30 zu § 622 BGB, zu B II 3 b bb und cc der Gründe).

Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt. Für die Vergangenheit kann dem Gleichheitssatz nur dadurch entsprochen werden, daß auch den mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden Beschäftigten die vorenthaltene Leistung verschafft wird. Schon aus Gründen des Vertrauensschutzes kann die gebotene Gleichheit nicht dadurch hergestellt werden, daß auch den überhälftig Teilzeitbeschäftigten und den Vollzeitbeschäftigten die Versorgungsrechte für die Vergangenheit entzogen werden. Dies entspräche auch in keinem Fall dem Willen der Tarifvertragsparteien.

c) Damit führt die Unwirksamkeit des Ausnahmetatbestandes, der die Klägerin im fraglichen Zeitraum aus dem Versorgungswerk der Beklagten ausgrenzte, zur Anwendbarkeit der Grundregel. Die Klägerin hat nach § 24 TV Arb in Verb. mit § 3 des Versorgungstarifvertrages auch für die Zeit zwischen dem 1. März 1976 und dem 31. März 1991 Anspruch darauf, nach Maßgabe der Satzung der VAP



und ihrer Ausführungsbestimmungen versichert zu werden. Eine nachträgliche Versicherung der unter der 18-Stunden-Grenze bleibenden Tätigkeit der Klägerin ist nach der Satzung der VAP im fraglichen Zeitraum allerdings nicht möglich. Darauf stellt die Beklagte ab und zieht daraus den Schluß, die geschuldete Versorgungsleistung sei unmöglich. Die Klägerin könne für den fraglichen Zeitraum allenfalls einen Schadenersatzanspruch geltend machen. Dessen Voraussetzungen seien jedoch nicht erfüllt.

Dieser Argumentation der Beklagten ist nicht zu folgen. Sie trägt dem betriebsrentenrechtlichen Inhalt des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Versorgungsverhältnisses nicht hinreichend Rechnung. Im Betriebsrentenrecht muß zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den möglichen Durchführungswegen unterschieden werden (vgl. hierzu eingehend Höfer/Reiners/Wüst, BetrAVG, Stand Juni 1993, ART Rz 93 ff., m.w.N.). Für die Grundverpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber sich zu einer eigenen Leistung verpflichtet, oder ob er sich zur Leistungsgewährung eines rechtlich selbständigen Versorgungsträgers bedient. Die eingeschaltete Versorgungsanstalt ist ihrer Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg abgewickelt, so hat der Arbeitgeber erforderlichenfalls selbst die Versicherungsleistungen zu erbringen (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).



Nach dem betriebsrentenrechtlichen System führt diese Einstandspflicht des Arbeitgebers nicht lediglich zu Schadenersatz-, sondern zu Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer (so offenbar auch Höfer/Reiners/Wüst, aaO, ART Rz 112).

Diese Grundsätze sind auch bei einer tarifvertraglich geregelten Zusatzversorgung zu beachten. § 24 TV Arb und der Versorgungstarifvertrag sehen zwar eine versicherungsförmige Abwicklung der Zusatzversorgung vor. Dies ändert aber nichts daran, daß eine vom Durchführungsweg unabhängige Grundverpflichtung des Arbeitgebers besteht. Allein diese Sichtweise wird der wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzung der Zusatzversorgung gerecht. Sie dient dazu, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalles einen gewissen Lebensstandard zu sichern und Versorgungslücken zu schließen oder zumindest zu verkleinern. Die Durchführungsform ist für dieses Anliegen nur Mittel zum Zweck. Art und Weise der Zusatzversorgung ist zwar für den Arbeitgeber von nicht zu unterschätzender wirtschaftlicher Bedeutung. Im Vordergrund steht jedoch das Versorgungsbedürfnis der Arbeitnehmer. 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 ausgeführt, daß die Tarifvertragsparteien die versorgungsrechtlichen Verpflichtungen nicht auf die bloße Durchführungsform verkürzt haben.

4. Der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin umfaßt auch den Zeitraum vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991, für den



die Klägerin die Erstattung der von ihr aufgewendeten Versicherungsbeiträge verlangt. Die Beklagte muß der Klägerin die Versorgungsleistungen verschaffen, die sie erhalten würde, wenn sie die Klägerin auch in diesem Zeitraum bei der VAP versichert hätte. Der sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebende Vertrauensschutz gegenüber rückwirkenden Belastungen führt nicht zum Wegfall oder einer Einschränkung dieser Verpflichtung.

a) Das Rechtsstaatsprinzip gehört zu den verfassungsrechtlichen Leitlinien, die nicht nur von Gesetzgebung und Verwaltung, sondern auch von der Rechtsprechung zu beachten sind. Bei einer rückwirkenden Rechtsprechungsänderung sind die Unterschiede zwischen Rechtsetzung und Rechtsanwendung zu berücksichtigen. Die Änderung der objektiven Rechtslage durch ein neues Gesetz und die veränderte Rechtsanwendung aufgrund neuer Rechtserkenntnisse können zumindest nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden. Der sich aus dem Rechtsstaatsprinzip ergebende Vertrauensschutz gewinnt jedenfalls um so größere Bedeutung, je mehr die Rechtsprechung sich der Rechtsetzung nähert (vgl. hierzu im einzelnen BVerfGE 74, 129, 152 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe; BVerfG Beschluß vom 28. September 1992 - 1 BvR 496/87 - AP Nr. 15 zu Art. 20 GG, zu II 2 b der Gründe; BAGE 66, 228, 236 ff. = AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Ablösung, zu B II der Gründe).

b) Im vorliegenden Rechtsstreit kann unentschieden bleiben, ob im Bereich der Rechtsanwendung überhaupt ein Vertrauen darauf entstehen kann, daß die Gerichte trotz besserer Erkenntnisse ihre Rechtsprechung nicht mehr für zurückliegende Zeiträume ändern.



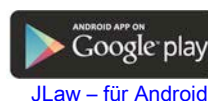
Die Beklagte kann sich jedenfalls nicht auf einen schutzwürdigen Vertrauenstatbestand von solchem Gewicht berufen, daß es gerechtfertigt wäre, den zwischenzeitlich erkannten Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG teilweise aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat zwar mit eingehenden Rechtsprechungsnachweisen zutreffend aufgezeigt, daß das Bundesarbeitsgericht maßgebliche Gesichtspunkte bei der Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen früher nicht beachtet hatte und dadurch zu Ergebnissen gelangt war, die einer den heutigen Erkenntnissen entsprechenden genaueren Überprüfung nicht mehr standhalten (vgl. besonders Senatsurteil vom 28. September 1982 - 3 AZR 188/80 - AP Nr. 1 zu § 117 BGB, zu II 1 der Gründe). In der Fachliteratur war jedoch schon sehr früh bezweifelt worden, daß Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vollständig ausgeschlossen werden dürfen (vgl. Seiter/Kaemmerer/Röhrle, Teilzeitarbeit, 1971, C V 1 b ee, S. 44; Becker, Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Teilzeitbeschäftigung, 1971, S. 96). Darüber hinaus waren die rechtlichen Grundüberlegungen, die zur Fortentwicklung der Rechtsprechung führten, schon lange bekannt. Der betrieblichen Altersversorgung ist von Anfang an Entgeltcharakter beigemessen worden. In der älteren Rechtsprechung und Literatur ist von Soziallohn gesprochen worden (RAG ARS 40, 151; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 280, § 40 III 5 c). Später wurde der Versorgungs- und Entgeltcharakter betont (BAG Urteil vom 3. April 1970 - 3 AZR



230/69 - AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Urteil vom 12. Februar 1971 - 3 AZR 83/70 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen, zu 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177, 183 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu A II 2 a der Gründe). Das Bundesarbeitsgericht ist auch stets davon ausgegangen, daß normative Vergütungsregelungen nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen dürfen (BAG Urteil vom 18. Oktober 1961 - 1 AZR 75/61 - AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; BAG Urteil vom 14. Juni 1972 - 4 AZR 268/71 - BAGE 24, 300, 304 = AP Nr. 1 zu § 26 BBesG). In seinem Urteil vom 6. April 1982 (BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe) hat der Senat dann auch darauf hingewiesen, daß der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender Grund ist, Teilzeitarbeitnehmer von vornherein vollkommen von betrieblichen Versorgungsleistungen auszunehmen, die Vollzeitarbeitnehmern zugestanden werden. Aus dieser Entscheidung ergibt sich zumindest, daß die Rechtsprechung zum Gleichbehandlungsgrundsatz und zum Gleichheitssatz noch nicht abgeschlossen war, sondern sich erkennbar fortentwickelt hat. Unter diesen Umständen konnte ein allenfalls eingeschränktes Vertrauen darauf entstehen, daß eine verringerte Arbeitszeit ein tragfähiges Differenzierungsmerkmal für den vollständigen Ausschluß von Teilzeitkräften sei.

c) Selbst an eine feststehende Rechtsprechung sind die Gerichte nicht gebunden, wenn sich diese im Lichte neuerer Erkenntnisse oder veränderter Verhältnisse als nicht mehr haltbar erweist (vgl. BVerfGE 18, 224, 240; BVerfGE 59, 128, 165). Bei einer rückwirkenden Änderung der Rechtsprechung ist zu beachten, daß nicht



nur die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit, sondern auch die Idee der materiellen Gerechtigkeit wesentliche Bestandteile des Rechtsstaatsprinzips sind (BVerfGE 74, 129, 152 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe). Die betroffenen Rechtsgüter sind nach den Kriterien der Verhältnismäßigkeit und der Zumutbarkeit abzuwägen (BVerfGE 59, 128, 166). Das Interesse der Beklagten, von zusätzlichen finanziellen Belastungen und Verwaltungsmehraufwand verschont zu bleiben, verdient keinen Vorrang gegenüber dem Interesse der benachteiligten Arbeitnehmer an der uneingeschränkten Beachtung des Gleichheitssatzes.

Es entspricht der zentralen Bedeutung des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG, daß grundsätzlich auch für zurückliegende Zeiträume gleiche Entgelte für gleiche Arbeit zu zahlen sind und nicht ohne sachlichen Grund bestimmte Personengruppen vorübergehend schlechter behandelt werden, selbst wenn der Verstoß gegen den Gleichheitssatz erst nachträglich erkannt wird. Hinzu kommt, daß Bestehen und Umfang einer Zusatzversorgung für die Arbeitnehmer von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung sind. Der wirtschaftliche Wert, den die vorenthaltene Leistung für den benachteiligten Personenkreis hat, ist ein wichtiger Gesichtspunkt, der bei der Interessenabwägung nicht außer Acht gelassen werden darf.

Zugunsten der Beklagten ist zu berücksichtigen, daß die rückwirkende Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden in die Zusatzversorgung mit beträchtlichem Verwaltungsaufwand und mit hohen zusätzlichen Kosten ver-



bunden ist. Dennoch führt die rückwirkende Anwendung des Gleichheitssatzes auf das betriebliche Versorgungssystem zu keiner unzumutbaren Belastung der Beklagten. Um die genauen Versorgungsansprüche der bisher benachteiligten Arbeitnehmer feststellen zu können, müssen länger zurückliegende Sachverhalte aufgeklärt werden. Dies wird naturgemäß mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein. Demgegenüber ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Arbeitnehmer nicht nur Obliegenheiten und Mitwirkungspflichten treffen, sondern sie auch für die Anspruchsvoraussetzungen darlegungs- und beweispflichtig sind. Schon dies zwingt sie dazu, von sich aus tätig zu werden und an der Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken. Bei der Bewertung der finanziellen Auswirkungen der rückwirkenden Gleichbehandlung spielt das Verhältnis der voraussichtlichen Mehrkosten zu den Gesamtkosten der Zusatzversorgung und zum gesamten Personalhaushalt der Beklagten eine entscheidende Rolle. Daran gemessen ist eine Überforderung der Beklagten nicht ersichtlich. Der Gesichtspunkt des Überforderungsschutzes dient der Verhinderung von Existenzgefährdungen und -vernichtungen. Vor diesem Hintergrund reichen die Darlegungen der Beklagten für die Annahme, es müsse zu ihren Gunsten ein Überforderungsschutz greifen, nicht aus. Es ist nicht erkennbar, warum der von der Beklagten geltend gemachte Mehraufwand von 40 bis 50 Millionen DM, der nicht einmal in einem Betrag aufgebracht werden muß, weder aus vorhandenen Eigenmitteln, noch mit Mitteln des Kapitalmarktes, noch mit Hilfe von Einsparungen beschafft werden kann.



d) Der Senat hatte sich bereits in seinem Urteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29, 48 f. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 d der Gründe) mit der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der Rückwirkungsproblematik befaßt. Die gegen dieses Urteil eingelegte Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 7. Februar 1994 (- 1 BvR 1749/92 -) ohne nähere Begründung nicht zur Entscheidung angenommen, obwohl die Auffassung, in diesem Urteil sei eine verfassungsrechtlich unzulässige rückwirkende Rechtsprechungsänderung vorgenommen worden, von dem Beschwerdeführer geltend gemacht worden war. Ebenso ist das Bundesverfassungsgericht mit der Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des Senats vom 16. März 1993 (- 3 AZR 389/92 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Teilzeitarbeit, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) verfahren (Beschluß vom 7. Februar 1994 - 1 BvR 1355/93 -).

e) Der von der Beklagten geltend gemachte Rückwirkungsschutz kann nicht auf Europarecht gestützt werden.

aa) Art. 119 EG-Vertrag sorgt auf europäischer Ebene für einen sozialen Mindeststandard. Ein weitergehender sozialer Schutz durch nationales Recht wird nicht ausgeschlossen. Art. 119 EG-Vertrag verlangt die Anwendung und Beibehaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ordnet damit aber nicht zugleich an, daß darüber hinausgehende soziale Schutzregeln außer Kraft zu setzen sind.

bb) Die in Maastricht beschlossene Protokollerklärung zu Art. 119 EG-Vertrag führt zu keinem anderen Ergebnis. Nach dieser



Protokollerklärung "gelten Leistungen aufgrund eines betrieblichen Systems der sozialen Sicherheit nicht als Entgelt im Sinne des Art. 119, sofern und soweit sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 zurückgeführt werden können, außer im Fall von Arbeitnehmern oder deren anspruchsberechtigten Angehörigen, die vor diesem Zeitpunkt eine Klage bei Gericht oder ein gleichwertiges Verfahren nach geltendem einzelstaatlichen Recht anhängig gemacht haben" (Abl. EG Nr. C 191 vom 29. Juli 1992, S. 68). Aus Wortlaut und Entstehungsgeschichte des Protokolls ergibt sich zweifelsfrei, daß damit nur eine Beschränkung der rückwirkenden Belastungen aus der Entwicklung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Art. 119 EG-Vertrag erreicht werden sollte.

Die vertragsschließenden Parteien haben mit der Formulierung "im Sinne des Art. 119 gelten ..." unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß sie lediglich den zeitlichen Anwendungsbereich des Art. 119 EG-Vertrag, nicht aber die Geltung der daneben anwendbaren nationalen Schutzvorschriften einschränken wollten. Sie wollten damit keine von Art. 119 EG-Vertrag losgelöste, staatenübergreifende Vertrauensschutzregel im Bereich der betrieblichen Altersversorgung aufstellen.

Dieses eindeutige Auslegungsergebnis wird durch die Entstehungsgeschichte des Protokolls zu Art. 119 EG-Vertrag bestätigt. Im Urteil vom 17. Mai 1990 (- Rs C 262/88 - Barber - EuGH Slg. 1990, 1889 = AP Nr. 20 zu Art. 119 EWG-Vertrag) hatte der Europäische Gerichtshof Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in den Entgeltbegriff des Art. 119 EG-Vertrag einbezogen, obwohl



die Richtlinien 79/7/EWG und 86/378/EWG insoweit eine spätere Umsetzung des Art. 119 EG-Vertrag zuließen. Der Europäische Gerichtshof begründete dies damit, daß die in diesen Richtlinien vorgesehene Übergangszeit im Widerspruch zum EG-Vertrag stehe und damit unbeachtlich sei. Da die Richtlinien aber bei den betroffenen Arbeitgebern einen Vertrauenstatbestand geschaffen hätten, schränkte der Europäische Gerichtshof in der sog. Barber-Entscheidung die rückwirkende Anwendung des Art. 119 EG-Vertrag ein. Niemand könne sich auf die unmittelbare Wirkung von Art. 119 EG-Vertrag berufen, um mit Wirkung von einem vor Erlaß dieses Urteils liegenden Zeitpunkt einen Rentenanspruch geltend zu machen, es sei denn, er hätte bereits vorher eine Klage erhoben. Diesen Grundsatz haben die vertragsschließenden Staaten im Protokoll zu Art. 119 EG-Vertrag aufgenommen und zum Gegenstand des Vertrages gemacht. Sie haben auf diese Weise lediglich die zeitliche Wirkung des Art. 119 EG-Vertrag eingeschränkt, aber nicht darüber hinaus auf die nationalen Rechtsordnungen eingewirkt.

Diese Auslegung der Protokollerklärung, die nach Art. 239 EG-Vertrag Bestandteil des Vertrages selbst ist, ist derart offenkundig, daß auch für die Gerichte der übrigen Mitgliedsstaaten und den Europäischen Gerichtshof selbst kein Raum für einen vernünftigen Zweifel am Auslegungsergebnis bleiben kann (EuGH Urteil vom 6. Oktober 1982 - Rs 283/81 - C.I.L.F.I.T. - Slg. 1982, 3415, 3430 f. = AP Nr. 11 zu Art. 177 EWG-Vertrag). Dem Antrag der Beklagten, die Sache dem Europäischen Gerichtshof nach Art. 177 EG-Vertrag vorzulegen, war deshalb nicht zu entsprechen.

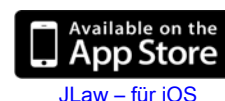


f) Unabhängig davon, ob in der Ausschlußregelung des § 3 Buchst. b bzw. Buchst. c des Versorgungstarifvertrages eine mittelbare Diskriminierung der Frauen liegt, wie das Landesarbeitsgericht meint, verstößt es jedenfalls gegen nationales Recht, Teilzeitkräfte allein wegen der geringeren Arbeitszeit von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Art. 119 EG-Vertrag und die ihn ergänzende Protokollerklärung befassen sich aber lediglich mit einer Benachteiligung wegen des Geschlechts und nicht damit, ob Differenzierungen aus sonstigen Gründen unzulässig sind.

5. Der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin auch für die Zeit zwischen dem 1. März 1976 und dem 31. März 1991 ist weder verfallen noch verjährt.

a) Ein Verfall der Ansprüche scheidet schon deshalb aus, weil der Tarifvertrag für Arbeiter der Deutschen Bundespost keine tariflichen Verfallfristen vorsieht. § 67 der Satzung der VAP enthält zwar Ausschlußfristen. Diese Fristen gelten jedoch nur zugunsten der Versorgungsanstalt selbst und betreffen den Anspruch auf Versorgungsrente für einen Zeitraum, der mehr als fünf Jahre vor dem Ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der Anstalt eingegangen ist.

b) Die Beklagte kann die Erfüllung des Versorgungsverschaffungsanspruchs auch nicht nach § 222 BGB verweigern. Der Anspruch der Klägerin ist nicht verjährt. Nach § 198 Satz 1 BGB beginnt die Verjährung mit der Entstehung des Anspruchs. Die Entstehung



des Anspruchs im Sinne von § 198 BGB ist nach gefestigter Rechtsprechung mit seiner Fälligkeit gleichzusetzen. Der Senat sieht ebenso wie der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 19. Dezember 1990 (- VIII ARZ 5/90 - BGHZ 113, 188, 193) keinen Anlaß, hiervon abzuweichen. Der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin ist im Sinne des § 198 Satz 1 BGB erst mit deren Übergang in den Ruhestand am 1. März 1993 fällig geworden. Nach der Satzung der VAP in ihrer derzeit gültigen Fassung kann die Beklagte die Klägerin für den Streitzeitraum nicht nachversichern. Damit konnte sie erst bei Eintritt des Versorgungsfalles am 1. März 1993 entscheiden, ob sie ihrer Versorgungsverschaffungspflicht über eine Nachversicherung, durch Selbsteintritt oder in anderer Weise genügen will. Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin nicht fällig geworden. Verjährung scheidet damit aus. Die Klägerin war auch nicht verpflichtet, während des laufenden Arbeitsverhältnisses gegenüber der Beklagten ihren künftigen Versorgungsanspruch geltend zu machen. Während des Arbeitsverhältnisses entstand kein Versorgungsanspruch, sondern lediglich eine Versorgungsanwartschaft, die nicht nach § 194 BGB der Verjährung unterliegt.

II. Aus dem Versorgungsverschaffungsanspruch auch für die Beschäftigungszeit vom 1. März 1976 bis zum 31. März 1991 ergibt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts aber noch nicht ohne weitere Tatsachenfeststellungen die Begründetheit des vom Landesarbeitsgericht angeregten Zahlungsantrages.



1. Die Klägerin hat wegen der von ihr im Streitzeitraum bei der VAP eingezahlten Versicherungsbeiträge keinen Bereicherungsanspruch nach § 812 Abs. 1 BGB.

Die Klägerin hat nicht behauptet, ihre Beiträge zugunsten der Beklagten erbracht zu haben. Sie hat die Beklagte auch nicht von deren eigener Verbindlichkeit befreit. Aufgrund ihrer Beitragsleistungen hat die Klägerin nicht die ihr von der Beklagten geschuldete Pflichtversicherung bei der VAP fortgesetzt, sondern einen zusätzlichen Versicherungsanspruch aus eigenen Mitteln erworben. Diese Unterscheidung ergibt sich unmittelbar aus § 29 der Satzung der VAP. Hiernach ist zu unterscheiden zwischen der Pflichtversicherung bei der VAP, die von der beklagten Arbeitgeberin geschuldet wird, und der unter besonderen Bedingungen möglichen freiwilligen Weiterversicherung der Arbeitnehmer selbst.

2. Ein Anspruch auf Ersatz der Aufwendungen nach § 683 BGB scheitert daran, daß die Klägerin nicht behauptet, die Beiträge für die Beklagte gezahlt zu haben. Eigengeschäftsführung ist keine Geschäftsführung ohne Auftrag (statt aller: Palandt/Thomas, BGB, 52. Aufl., Einführung vor § 677 Rz 4).

3. Die Klägerin kann aber anstelle des Versorgungsanspruchs einen Anspruch auf Ersatz der von ihr erbrachten Versicherungsleistungen haben, wenn die Beklagte sich endgültig geweigert haben sollte zu entscheiden, wie sie ihrer Versorgungsverschaffungspflicht genügen will. In diesem Fall könnte die Klägerin sich den aus eigenen Mitteln erworbenen Versicherungsanspruch als Leistung der Beklagten anrechnen lassen und die Erstattung der



Versicherungsbeiträge als Erfüllung des Versorgungsverschaffungsanspruchs verlangen. Insoweit fehlen aber noch die erforderlichen Tatsachenfeststellungen.

B. Der Klageantrag zu 1. ist zulässig (vgl. hierzu im einzelnen Senatsurteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu A der Gründe, zur Veröffentlichung bestimmt). Es spricht aus den unter A genannten Gründen auch alles dafür, daß der Antrag auch begründet ist, legt man ihn als Feststellungsantrag aus, der Klägerin eine entsprechende Versorgung zu verschaffen. Gleichwohl war das angefochtene Urteil auch insoweit aufzuheben. Zum einen ist nicht festgestellt, aufgrund welcher tariflichen Regelung die Arbeitnehmer der Beklagten im übrigen zwischen dem 14. März und 8. Mai 1966 eine Zusatzversorgung erhalten haben und inwieweit die Klägerin an diese tarifliche Regelung gebunden ist. Zum anderen war der Klägerin Gelegenheit zu geben, ihre Antragstellung insgesamt zu überprüfen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Jesse

Arntzen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)