

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

130

Gesetz BGB § 242 Ruhegehalt, Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA) 1 d F vom 24. Mai 1966 (mit Änderungen)
§ 5 Abs. 1, § 43, VAG § 21, GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze

Haben nach einem Tarifvertrag die Arbeitnehmer für ihre zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung als Beitrag einen Hundertsatz ihres Arbeitseinkommens zu leisten, so darf bei den für die Berechnung der Versorgungsleistungen maßgebenden ruhegeldfähigen Dienstbezügen nicht solches Arbeitseinkommen unberücksichtigt bleiben, das der einzelne Arbeitnehmer für regelmäßige Überarbeit in nicht unerheblicher Höhe erzielt und für das er Beiträge gezahlt hat. Der Arbeitnehmer kann auch aus diesem Arbeitseinkommen die entsprechenden Versorgungsbezüge beanspruchen.

Aktenzeichen 3 AZR 4/70

Urteil des BAG vom 30 November 1970

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

130

~~Urteil~~
In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. November 1970
durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die
Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundes-
richter Dr. Groninger sowie die Bundesarbeitsrichter
Roglin und Moritz für Recht erkannt

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
24. November 1969 - 5 Sa 63/69 - wird zurück-
gewiesen.
2. Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision
V o n R e c h t s w e g e n

- 2 -



Tatbestand

Der Kläger, der als Oberarzt an einem Krankenhaus des beklagten Landes tätig war, erhält seit 1. Februar 1969 von diesem Ruhegeld nach der "Vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin (VVA)" vom 24. Mai 1966 (mit späteren Änderungen), die Anwendung dieses Tarifvertrages ist zwischen den Parteien einzelvertraglich vereinbart. Die Parteien streiten über die Höhe des dem Kläger gebührenden Ruhegeldes.

In seiner aktiven Dienstzeit hatte der Kläger laufend zusätzlichen Bereitschaftsdienst geleistet. Hierfür erhielt er nach der Sonderregelung 2 c Nr 8 B zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) zusätzliche Vergütungen in unterschiedlicher Höhe, im Durchschnitt beliefen sie sich auf 300,-- DM monatlich. Sowohl von dem eigentlichen Gehalt als auch von den Zusatzvergütungen behielt das beklagte Land den in § 43 VVA geregelten "Zuschuß" der Arbeitnehmer zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 2,5 % ein. Dagegen lehnte das beklagte Land es ab, die Zusatzvergütung beiden ruhegeldfähigen Dienstbezügen nach § 5 VVA zu berücksichtigen

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, die ihm zur Abgeltung des Bereitschaftsdienstes als Arzt gezahlten Zulagen als ruhegeldfähige Dienstbezüge im Sinne des § 5 der VVA zu behandeln,

hilfsweise,

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihm die Zuschußteile zur VVA zurückzuzahlen, die von den ihm zur Abgeltung des Bereitschaftsdienstes gewährten Zulagen erhoben worden sind.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hauptantrag entsprochen. Mit der Revision will das beklagte Land die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts erreichen.

Entscheidungsgründe

130

1 Die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Ruhegeld nach der VVA hat der Kläger unstreitig erfüllt. Für die Höhe des Ruhegeldes sind nach § 4 VVA neben der ruhegeldfähigen Dienstzeit, über die hier ebenfalls nicht gestritten wird, die ruhegeldfähigen Dienstbezüge maßgebend, über die in §§ 5 und 6 VVA das Nähere geregelt ist. Dazu gehören nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts über den Wortlaut des § 5 Abs. 1 VVA hinaus auch solche Bezüge, die der Kläger zur Abgeltung seines Bereitschaftsdienstes nach den Vorschriften des BAT erhalten hat.

Die Revision beanstandet, daß das Landesarbeitsgericht bei der Anwendung des § 5 Abs. 1 VVA über die ruhegeldfähigen Dienstbezüge der Angestellten, auf die es im Streitfall ankommt, sich von dem Urteil des Senats vom 17. Januar 1969 - 3 AZR 10/68 - AP Nr. 135 zu § 242 BGB Ruhegehalt - hat leiten lassen, das sich mit der Regelung des § 5 Abs. 2 VVA über die ruhegeldfähigen Dienstbezüge der Arbeiter befaßt. In der Tat ist nicht zu verkennen, daß die beiden Absätze des § 5 VVA sehr unterschiedlich gefaßt sind und deshalb die Auslegung des Landesarbeitsgerichts Zweifel erwecken kann. Der Senat kann diese Frage offen lassen, weil der Revision aus anderen Gründen der Erfolg zu versagen ist.

2. Entscheidend ist, daß die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der VVA nicht allein vom Arbeitgeber getragen wird. Vielmehr haben die Arbeitnehmer gemäß § 45 VVA eigene Beiträge, sog. Zuschüsse, zu ihrer Versorgung zu leisten, die im Regelfall - für den Kläger galt keine Ausnahme - 2,3 % des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts betragen. Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt des Klägers sind auch seine Zusatzvergütungen für Bereitschaftsdienst behandelt worden. Er hat somit auch auf die Zusatzvergütung Beiträge entrichtet.

- 4 -



Die Beitragspflicht der Arbeitnehmer ist entgegen der Ansicht der Revision nicht deshalb unbeachtlich, weil der Beitrag nur ganz unbedeutend und wegen der besonderen Ausgestaltung des Versorgungssystems der VVA nicht als Gegenleistung für die Versorgungsleistung aufzufassen sei. Wenn der Beitrag wirklich unbedeutend wäre – er wird nur für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gezahlt –, wurde er vernunftigerweise nicht erhoben. Auf das ausgewogene Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im Sinne der Revision kommt es bei der betrieblichen Altersversorgung nicht an, denn hier spielt stets die Leistung des Arbeitgebers (allein oder zusammen mit dem Arbeitnehmerbeitrag) eine wesentliche Rolle. Würde der Beitrag des Arbeitnehmers der Versorgungsleistung des Arbeitgebers entsprechen, dann wäre eine solche Versorgungsregelung – abgesehen von ihrer Zulässigkeit – für die Arbeitnehmer uninteressant. Sie könnten dann auch einen privaten Versicherungsvertrag abschließen oder ihr für die Beiträge benötigtes Geld anders anlegen.

3. Bei einer solchen Art der Versorgung, die auch auf Beiträgen der Arbeitnehmer beruht, kann die Versorgungsleistung nicht ohne Rücksicht auf die Beitragsleistung geregelt werden. Wenn, wie das beklagte Land meint, die Zusatzvergütungen in § 5 Abs. 1 VVA nicht als ruhegeldfähige Dienstbezüge gelten sollten, dann liegt insoweit eine Lücke in der tariflichen Regelung vor, die durch verfassungskonforme Auslegung im Sinne des Klagers zu schließen ist. Das ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

a) Wenn das beklagte Land die VVA in seinem Sinne anwenden dürfte, so führt das dazu, daß – unter sonst gleichen Voraussetzungen – der Kläger, der erhebliche Überarbeit geleistet und dementsprechend ein über das Regelgehalt hinausgehendes Arbeitseinkommen erzielt hat, im Ruhestand nur die gleichen Bezüge erhält wie sein Kollege oder ein sonstiger Angestellter des beklagten Landes, der – aus



welchen Gründen auch immer – zu Überarbeit und entsprechenden Beiträgen nicht herangezogen worden ist. Es entgehen ihm also im Ruhestand Versorgungsleistungen, die seiner früheren zusätzlichen Arbeits- und Beitragsleistung entsprechen. Er ist schlechter gestellt als der Kollege im Beispielsfall. Entsprechendes gilt bei einem Vergleich mit einem unter die VVA fallenden Arbeiter, bei dem nach dem bereits erwähnten Urteil vom 17. Januar 1969 (AP Nr. 135 zu § 242 BGB Ruhegehalt) Zusatzvergütungen ähnlicher Art wie hier als ruhegeldfähige Dienstbezüge zu berücksichtigen sind.

b) Ob eine solche Differenzierung in allgemeinen (generellen), d. h. für einen größeren Kreis von Arbeitnehmern geltenden Versorgungsordnungen zulässig ist, wenn der Arbeitgeber allein die finanziellen Lasten trägt, braucht hier nicht entschieden zu werden, denn im Streitfall tragen die Arbeitnehmer durch ihre Beiträge ebenfalls einen Teil der Versorgungslasten.

Wurde es sich bei den Leistungen nach der VVA um echte Versicherungsleistungen einer der Versicherungsaufsicht (Bundesaufsichtsamt für das Versicherungs- und Bausparwesen) unterstehenden Pensionskasse handeln (vgl. die Gesamtdarstellung von Bischoff im Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., 1968, Bd. I, S. 349 ff.), dann durfte nach § 21 Abs. 1 des Gesetzes über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen (Versicherungsaufsichtsgesetz, VAG) das Ruhegeld des Klagers nicht unabhängig von seiner Beitragsleistung bemessen werden. Nach dieser Vorschrift dürfen nämlich Beiträge und Leistungen bei gleichen Voraussetzungen nur nach gleichen Grundsätzen bemessen sein. Umgekehrt dürfen bei ungleichen Voraussetzungen Beiträge und Leistungen nicht gleich sein (vgl. BAG 21, 284 [294, 295] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Pensionskassen [zu III 1] mit Hinweisen).



Das bedeutet eine, wenn auch zunächst nur auf das Privatversicherungsrecht begrenzte, Pflicht zur Gleichbehandlung u a bei Rentenleistungen. Hiernach durfte - auf den vorliegenden Fall bezogen - das beklagte Land entweder von den Zusatzvergütungen keine Beiträge erheben, oder es mußte die Zusatzvergütungen bei der Bemessung des Ruhegeldes berücksichtigen

c) Das Beispiel des § 21 Abs 1 VAG zeigt aber ganz allgemein, daß allgemeine (generelle) Versorgungsregelungen mit Beitragspflichten der Arbeitnehmer, auch wenn sie nicht der Versicherungsaufsicht unterliegen, nur dann rechtsstaatlichen Anforderungen, insbesondere dem Gleichheitssatz des Art 3 Abs 1 GG genügen, wenn der Beitragspflicht eine Leistungspflicht gegenübersteht. Ob beide einander genau entsprechen, insbesondere ob die Grundlagen für die Berechnung der Beiträge, die hier nur einen Teil des Versorgungsauswandes decken sollen, und die Grundlagen für die Berechnung der Leistungen übereinstimmen müssen, kann dahingestellt bleiben. Keinesfalls ist es angängig, daß ein Teil des Arbeitsentkommens bei der Bemessung der Rente völlig außer acht bleibt und dadurch ein solcher Arbeitnehmer einen Rententeil nicht erhält, für den er Beiträge gezahlt hat, während der vergleichbare andere Arbeitnehmer mit geringeren Beiträgen ein gleich hohes Ruhegeld bezieht

Das gilt im Falle einer auf das letzte Arbeitseinkommen abgestellten Versorgungsregelung (vgl. § 11 VVA) um so mehr, als hier der Gedanke der Erhaltung des bisherigen Lebensstandards (in dem allgemein anerkannten auf die Verhältnisse eines im Ruhestand lebenden Menschen zurückgeführten Maße) beachtet werden muß. Wer wie der Kläger laufend durch Überarbeit Zusatzvergütungen erzielt hat, die mit durchschnittlich etwa 300,-- DM im Monat den Lebensstandard wesentlich prägen und dafür Beiträge geleistet hat, darf im Ruhestand nicht alle Vorteile aus dieser seiner beitragspflichtigen Arbeit verlieren. Es ist durch nichts zu rechtfertigen, ihn formal einem Arbeitnehmer gleichzustellen, der

- 7 -



keine solchen beitragspflichtigen Zusatzleistungen aufzuweisen und geringere Beiträge gezahlt hat.

d) Die Tarifvertragsparteien haben demnach, indem sie das aus regelmäßiger Überarbeit anfallende Arbeitseinkommen zwar für beitragspflichtig (§ 43 VVA) erklärt, nicht aber als ruhegeldfähig (§ 5 Abs. 1 VVA in der Auslegung des beklagten Landes) anerkannt haben, zwei Sachverhalte unterschiedlich behandelt, die eng miteinander in Beziehung stehen und mit Rücksicht auf die Beitragspflicht der Arbeitnehmer gleichen Beurteilungsmaßstäben unterliegen.

Ein sachlich einleuchtender Grund für diese tarifvertragliche Differenzierung läßt sich nicht finden. Sie ist willkürlich im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art 3 Abs. 1 GG, was nicht nur bei der Anwendung eines Gesetzes, sondern auch eines Tarifvertrages zu beachten ist (vgl. Urteil des Senats vom 2. Mai 1969 - 3 AZR 53/68 - AP Nr. 3 zu § 63 BAT [Nr. 4 a der Gründe mit Hinweisen])

Das muß nicht zur Unwirksamkeit der einen oder anderen Tarifbestimmung führen. Die etwaige Verfassungswidrigkeit, die nur dann anzunehmen ist, wenn man der Ansicht des beklagten Landes folgt, § 5 Abs. 1 VVA sei auf den Streitfall nicht anwendbar, läßt sich hier durch eine mit dem Verfassungsrecht übereinstimmende Auslegung beheben. Wird § 5 Abs. 1 VVA dahin verstanden, daß zu den ruhegeldfähigen Dienstbezügen der Angestellten auch solches Arbeitseinkommen gehört, das für regelmäßig anfallende Überarbeit in nicht unerheblicher Höhe gewährt und der Beitragspflicht des § 43 VVA unterworfen wird, dann können rechtliche Bedenken gegen diese Regelung der VVA nicht erhoben werden.

Zusätzlich hat der Senat berücksichtigt, daß diese Auslegung, weil sie für die Arbeitnehmer günstiger ist, der Billigung durch die Tarifvertragsparteien auf Arbeitnehmerseite jedenfalls sicher sein kann. Aber auch das beklagte Land als Tarifvertragspartei auf der Arbeitgeberseite konnte nicht für sich in Anspruch nehmen, daß es

- 8 -



§ 5 Abs. 1 VVA mit dem hier entwickelten Inhalt nicht abgeschlossen haben wurde. Bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes geht der Senat im Hinblick auf dessen besondere Pflicht zur Verfassungstreue davon aus, daß er eine aus verfassungsrechtlichen Gründen bedenkliche Tarifnorm mit ihrem verfassungsmaßigen Inhalt als gültig ansehen will (vgl. die ähnlichen Überlegungen in BAG 1, 348 [358 f.] = AP Nr. 7 zu Art. 3 GG [am Ende])

4. Nach alledem ist die Klage mit ihrem Hauptantrag begründet, ohne daß es auf die übrigen, insbesondere prozessualen, Rügen der Revision gegen das angefochtene Urteil ankommt. Das führt zur Zurückweisung der Revision des beklagten Landes

gez Dr. Stumpf

Dr Hilger

Dr Groninger

Roglin

Moritz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)