

Aktenzeichen: 3 AZR 415/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 27. Januar 1998

- 3 AZR 415/96 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 22. März 1995

- 5 Ca 536/94 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 26. März 1996

- 16 Sa 73/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung bei unterbrochenen Arbeitsverhältnissen

Gesetz:

BetrAVG § 1 Zusatzversorgung; Versorgungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost (VerSTV) § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1; Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost § 38; GG Art. 3 Abs. 1, 2 und 3; EG-Vertrag Art. 119; BGB § 196 Abs. 1, § 201, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; TVG § 4 Abs. 4 Satz 2; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ist aufgrund einer Feststellungsklage geklärt, für welche Beschäftigungszeiten der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Zusatzversorgung nach dem Versorgungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost (VerSTV) und der Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP-Satzung) zu verschaffen hat, so steht dem Arbeitnehmer nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des § 242 BGB ein Auskunftsanspruch zu. Der Arbeitgeber hat eine nachprüfbare Rentenberechnung vorzunehmen oder durch die VAP vornehmen zu lassen.

2. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VerSTV kann ein Arbeitnehmer nicht versichert werden, wenn sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Dieser Ausnahmetatbestand entfällt, sobald nach den geschlossenen Arbeitsverträgen vorzusehen ist, daß das Arbeitsverhältnis insgesamt länger als sechs Monate dauern werde. Wenn das Arbeitsverhältnis bei mehrfach vereinbarten Befristungen jeweils weniger als sechs Monate unterbrochen ist und zwischen den Beschäftigungen nach einem großzügigen Maßstab ein innerer Zusammenhang besteht, sind zwar die früheren Beschäftigungszeiten, nicht aber die Unterbrechungszeiten mitzuzählen.

3. Nach § 4 Abs. 1 VerSTV in der bis zum 31. Dezember 1984 geltenden Fassung begann die Versicherungspflicht mit dem Tag, an dem der Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerSTV entfallen war. Eine rückwirkende Versicherungspflicht gilt erst seit dem 1. Januar 1985.

4. Die Regelung des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerStV verstößt weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) noch gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 119 EG-Vertrag; Art. 3 Abs. 2 und 3 GG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 415/96

16 Sa 73/95 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 1998

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Januar 1998 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Furchtbar und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. März 1996 - 16 Sa 73/95 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird dieses Urteil unter Zurückweisung ihrer Revision im übrigen insoweit aufgehoben, als es der Klage auf Feststellung einer Versicherungspflicht für die Beschäftigungszeiten vom 17. März 1982 bis 29. Juli 1982 stattgegeben hat.
3. In diesem Umfang wird das Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 22. März 1995 - 5 Ca 536/94 - auf die Berufung der Beklagten unter Zurückweisung im übrigen abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie seit dem 30. Juli 1982 bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) versichert gewesen wäre. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

4. Von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens haben die Klägerin 1/5 und die Beklagte 4/5 zu tragen. Die Kosten der Berufung und der Revision haben die Klägerin und die Beklagte je zur Hälfte 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 darüber, für welche Beschäftigungszeiten die Klägerin einen Anspruch auf Zusatzversorgung erworben hat.



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



- 3 -

Die am 8. Dezember 1940 geborene, schwerbehinderte Klägerin war vom 13. Oktober 1980 bis 29. Februar 1992 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten im Briefverteildienst des Postamtes Ludwigshafen beschäftigt. Bis zum 5. Februar 1984 wurden mit der Klägerin über zwanzig befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von jeweils weniger als sechs Monaten geschlossen.

Seit dem 29. Februar 1984 bestand zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Zum 1. März 1992 schied die Klägerin wegen Dienstunfähigkeit aus. Seither zahlt die Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) eine Dienstunfähigkeitsrente, legte aber nur die Beschäftigungszeit vom 29. Februar 1984 bis 29. Februar 1992 zugrunde. Für die vorausgegangenen befristeten Beschäftigungen wurde die Klägerin bei der VAP nicht versichert.

Der Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost galt sowohl kraft beiderseitiger Tarifbindung als auch kraft einzelvertraglicher Vereinbarung. Nach § 24 TV Arb sind die Arbeiter bei der VAP nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages (VerSTV) in seiner jeweiligen Fassung zu versichern. § 4 Abs. 1 VerSTV schränkt die Pflicht zur Versicherung ein. Bis einschließlich 31. Dezember 1984 lautete diese Regelung wie folgt:

"Ein Arbeitnehmer kann nicht versichert werden, wenn sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus mit einer arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit fortgesetzt, beginnt die Pflicht zur Versicherung nach Ablauf von sechs



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



- 4 -

Kalendermonaten, in denen die arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit den vorbezeichneten Mindestumfang ohne Unterbrechung erreicht oder überschritten hat. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Beginn des Arbeitsverhältnisses Pflichtversicherter, freiwillig Versicherter (§ 27 der Satzung der VAP), freiwillig Weiterversicherter (§ 29 der Satzung der VAP) oder beitragsfrei Versicherter (§ 31 der Satzung der VAP) der VAP nach deren Satzung oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der seine Beiträge zur VAP übergeleitet werden, ist."

Mit Wirkung zum 1. Januar 1985 wurden die Sätze 2 und 3 durch folgende Fassung ersetzt:

"Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus verlängert oder fortgesetzt, ist der Arbeitnehmer bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu versichern. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Beginn des Arbeitsverhältnisses Pflichtversicherter, freiwillig Versicherter (§ 27 der Satzung der VAP), freiwillig Weiterversicherter (§ 29 der Satzung der VAP) oder beitragsfrei Versicherter (§ 31 der Satzung der VAP) der VAP oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der seine Versicherung zur VAP übergeleitet wird, ist."

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe gegen ihren Arbeitgeber ein Verschaffungsanspruch zu. Sie habe für sämtliche Beschäftigungszeiten seit dem 29. Oktober 1981 bei der VAP versichert werden müssen. Obwohl die einzelnen Befristungen sechs Monate nicht überschritten hätten, greife die Ausnahmegvorschrift des § 4 Abs. 1 VerstV nicht ein. Die Befristungen seien unwirksam gewesen, weil für sie kein sachlicher Grund bestanden habe. Die Klägerin sei wie eine "ständige Abrufkraft" eingesetzt worden. Die Unterbrechungen ihrer Tätigkeit seien unschädlich. Dem Schutzzweck der Versorgungsregelungen entspreche es, im Rahmen einer rückblickenden Gesamtbetrachtung zu prüfen, ob von



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw für iOS](#)

- 5 -

einem ständigen Einsatz in Vertretungsfällen oder bei Arbeits-
spitzen auszugehen sei. Abgesehen davon führe die Tarifauslegung
der Beklagten zu einer nach Art. 119 EG-Vertrag unzulässigen mit-
telbaren Diskriminierung der Frauen. Die Beklagte und ihre
Rechtsvorgängerin habe mit den Arbeitskräften, die befristet als
Urlaubs- oder Krankenvertretung beschäftigt worden seien, haupt-
sächlich Teilzeitarbeitsverträge geschlossen. Über 80 % der Teil-
zeitbeschäftigten seien Frauen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Klägerin von der Beklagten
hinsichtlich der VAP-Versorgung so zu stellen
ist, als sei sie seit dem 29. Oktober 1981 unun-
terbrochen bei der Beklagten beschäftigt gewesen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Klage
sowohl für unzulässig als auch für unbegründet gehalten. Nach § 4
Abs. 1 Satz 1 VerstV habe vor dem 29. Februar 1984 keine Versi-
cherungspflicht bestanden. Die Befristungen seien wirksam gewe-
sen. Die Klägerin habe Mitarbeiter vertreten, die wegen Beurlau-
bung oder Erkrankung eine von vornherein überschaubare Zeit aus-
gefallen seien. Sie sei nicht als Dauerververtretung oder Daueraus-
hilfe eingesetzt worden. Die befristeten Arbeitsverhältnisse
könnten nicht zusammengerechnet werden. Erforderlich sei eine un-
unterbrochene Beschäftigung. Die einzelnen zusammenhängenden Be-
schäftigungsblöcke hätten keine sechs Monate umfaßt. Die Regelung
des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV führe zu keiner mittelbaren Diskri-
minierung der Frauen. Teilzeitarbeit würde zwar überwiegend von
Frauen verrichtet. Die für die Versicherungspflicht erforderliche



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



Beschäftigungsdauer von voraussichtlich mehr als sechs Monaten werde normalerweise aber auch von Teilzeitkräften erreicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, die zunächst nur den Beschäftigungszeitraum ab 17. März 1982 umfaßt hatte. Die Klägerin hat im Wege der Anschlußberufung die Klage erweitert und auch die Beschäftigungszeiten ab dem 29. Oktober 1981 einbezogen. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl die Berufung der Beklagten als auch die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision ihr zweitinstanzliches Klagebegehren weiter. Die Beklagte möchte mit ihrer Revision erreichen, daß die Klage in vollem Umfang abgewiesen wird.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Revision der Beklagten ist nur teilweise begründet. Der Klägerin steht für die Beschäftigungszeiten seit dem 30. Juli 1982 ein Verschaffungsanspruch zu. Weitergehende Versorgungsrechte hat die Klägerin nicht.

A. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Feststellungsklage für zulässig erachtet.

I. Die Klägerin verfolgt zwei Klageziele. Sie möchte zum einen festgestellt haben, daß ihr die Beklagte - auf welchem Wege auch immer - die Versorgungsleistungen verschaffen muß, die ihr zu-



stunden, wenn sie nicht erst seit dem 29. Februar 1984, sondern bereits seit dem 29. Oktober 1981 bei der VAP versichert worden wäre. Zum anderen soll festgestellt werden, daß die Voraussetzungen für eine Mindestgesamtversorgung nach § 38 Abs. 4 VAP-Satzung vorgelegen hätten.

II. Die Klageanträge sind hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Verschaffungsanspruch soll dem Grunde nach festgestellt werden. Der Zeitraum, für den eine Zusatzversorgung verlangt wird, ist genau bezeichnet. Angaben zur Höhe des Versorgungsanspruchs waren nicht nötig. Die Berechnung und Bezifferung der zu erwartenden Versorgungsrente ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits. Dies gilt auch für den Anspruch auf Verschaffung der Mindestgesamtversorgung, der ebenfalls nur dem Grund nach geklärt werden soll.

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

1. Bei dem geltend gemachten Verschaffungsanspruch handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis i.S. des § 256 Abs. 1 ZPO, zumal der Versorgungsfall bereits eingetreten ist.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die Klägerin ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts ihres Verschaffungsanspruchs. Dem steht nicht entgegen, daß die Klägerin bereits Rentnerin ist und Leistungsklage erheben könnte. Prozeßwirtschaftliche Erwägungen sprechen gegen einen Zwang zur Leistungsklage. Beiden Parteien sollen die schwierigen Berechnun-



gen und die dafür erforderlichen aufwendigen Feststellungen der Berechnungsgrundlagen erst dann zugemutet werden, wenn geklärt ist, daß dem Arbeitnehmer der geltend gemachte Verschaffungsanspruch überhaupt zusteht (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 f. = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu A III 2 b der Gründe). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisiert ist. Wenn feststeht, für welche Beschäftigungszeiten eine Zusatzversorgung zu gewähren ist, kann die Klägerin verlangen, daß zunächst die Beklagte anhand der komplizierten, mehrfach geänderten Versorgungsregelungen eine nachprüfbare Rentenberechnung vornimmt oder durch die VAP vornehmen läßt. Dieser Auskunftsanspruch ergibt sich aus den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des § 242 BGB (vgl. Blomeyer, BetrAVG, 2. Aufl., § 2 Rz 464; Höfer, BetrAVG, 4. Aufl., § 2 Rz 2069).

B. Die Klage ist nur teilweise begründet. Die Beklagte hat der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie seit dem 30. Juli 1982 bei der VAP versichert worden wäre. Für die Beschäftigungszeiten vor dem 30. Juli 1982 steht der Klägerin kein Verschaffungsanspruch zu. Sie kann nicht die Mindestgesamtversorgung nach § 38 Abs. 4 VAP-Satzung verlangen.

I. Die Klägerin hätte ab 30. Juli 1982 bei der VAP versichert werden müssen. Grundsätzlich waren alle Arbeitnehmer bei der VAP zu versichern. § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV enthielt zwar eine Aus-



nahmევovorschrift. Ihre Voraussetzungen waren aber seit dem 30. Juli 1982 nicht mehr erfüllt.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV kann ein Arbeitnehmer nicht versichert werden, wenn sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Mit Abschluß des Arbeitsvertrages am 30. Juli 1982 für die Zeit vom 1. August bis 31. August 1982 war mit der erforderlichen Gewißheit abzusehen, daß die arbeitsvertraglichen Beziehungen sechs Monate überschreiten werden.

1. Am 29. Oktober 1981 bestand noch kein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Klägerin hätte ab 29. Oktober 1981 versichert werden müssen, wenn sie bereits damals trotz der vereinbarten Befristung in einem Dauerarbeitsverhältnis gestanden hätte. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Die Arbeitsverträge vom 3. November 1981, vom 1. Dezember 1981, vom 17. März 1982, vom 15. April 1982, vom 13. Mai 1982 und vom 29. Juni 1982 waren wirksam befristet. Kündigungsrechtliche Schutzvorschriften wurden nicht objektiv umgangen, obwohl die Klägerin schwerbehindert war. Zwar bedurften die in den Jahren 1981 und 1982 vereinbarten Befristungen von Anfang an eines sachlichen Grundes. Ein derartiger Befristungsgrund lag aber vor.

a) Die Einstellung eines Arbeitnehmers zur Vertretung eines zeitweilig ausfallenden Mitarbeiters hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung als sachlichen Grund anerkannt (vgl. u.a. Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu



§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 1 der Gründe; Urteil vom 22. November 1995 - 7 AZR 252/95 - AP Nr. 178 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe). Da der Arbeitgeber bereits zu dem zeitweilig ausfallenden Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis steht und in aller Regel mit der Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnen muß, besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein lediglich ein zeitlich begrenztes Bedürfnis (BAG Urteil vom 26. Juni 1996 - 7 AZR 662/95 - RzK I 9 a Nr. 104, zu I 4 a der Gründe).

b) Um eine sog. Dauervertretung handelte es sich nicht. Dafür genügt weder, daß bei Ablauf eines mit Vertretung begründeten befristeten Arbeitsvertrages weiterer Vertretungsbedarf besteht, noch, daß mit einem Arbeitnehmer nacheinander mehrere mit Vertretung begründete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, noch, daß zur Zeit des Abschlusses eines dieser Arbeitsverträge vorhersehbar ist, daß nach Ablauf der Befristung weiterer Vertretungsbedarf bestehen werde (vgl. u.a. BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe). Dem Arbeitgeber steht es frei, ob er bei einem neuen nach Ablauf der Befristung eintretenden Vertretungsfall wiederum für eine Vertretung sorgt, ob er einen anderen Arbeitnehmer mit der Vertretung betraut oder ob er sich in anderer Weise behilft (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 a der Gründe; Urteil vom 26. Juni 1996 - 7 AZR 662/95 - RzK I 9 a Nr. 104, zu I 4 a der Gründe). Der Arbeitgeber ist nicht zur Bil-



dung einer Personalreserve verpflichtet (BAG Urteil vom 8. September 1983 - 2 AZR 438/82 - BAGE 44, 107, 112 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 c der Gründe). Von einer rechtlich zu mißbilligenden Dauervertretung kann erst dann gesprochen werden, wenn derselbe Arbeitnehmer aufgrund mehrerer hintereinander geschalteter Zeitverträge über längere Zeit zur Abdeckung konkreten Vertretungsbedarfs beschäftigt wird (BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 c der Gründe). Diese Voraussetzungen waren bei den für die Zeit vom 13. Oktober 1980 bis 31. Juli 1982 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von insgesamt etwa zehn Monaten und Unterbrechungen von insgesamt mehr als zehn Monaten noch nicht erfüllt. Für die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung kommt es auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses an (BAG Urteil vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 a der Gründe).

2. Die Ausnahmenvorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerSTV ist seit dem 30. Juli 1982 nicht mehr anwendbar. An diesem Tag schlossen die Klägerin und die Rechtsvorgängerin der Beklagten einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag. Aus dem darin enthaltenen Endtermin ergab sich, daß das Arbeitsverhältnis insgesamt über sechs Monate dauern werde. Dabei werden nur die vertraglichen Beschäftigungszeiten, nicht aber die Unterbrechungszeiten mitgezählt. Die Unterbrechungen der Beschäftigung nach Erreichen der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses waren unschädlich. Ob die Befristungen des Arbeitsvertrages vom 30. Juli 1982 und der weiteren Arbeitsverträge wirksam waren, ist für die Ausnahmenvorschrift des



§ 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV unerheblich.

a) Die Beschäftigungszeiten vor dem 29. Oktober 1981 bleiben nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV unberücksichtigt.

Auf einen zeitlichen Zusammenhang zwischen den einzelnen Beschäftigungen kann nicht völlig verzichtet werden. Unterbrechungen, die ebenso lang sind wie die erforderliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (sechs Monate), können nicht als unerheblich angesehen werden. Dies entspricht auch einer Wertung, die in der gleichzeitig mit dem Versorgungstarifvertrag in Kraft getretenen VAP-Satzung vom 20. November 1969 (Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen 1969 S. 1567 ff.) zum Ausdruck kommt. Nach § 38 Abs. 3 und 4 VAP-Satzung besteht ein Anspruch auf ein Mindestruhegehalt, wenn der Arbeitnehmer während der letzten zehn dem Versicherungsfall vorausgegangenen Jahre ohne Unterbrechung beschäftigt war und bei der VAP oder einer Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen besteht, pflichtversichert war. Als Unterbrechung im Sinne dieser Vorschrift gilt nach § 38 Abs. 5 der VAP-Satzung nicht eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch einen Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zur Dauer von sechs Monaten. Da die Beschäftigung der Klägerin in der Zeit vom 12. April 1981 bis 28. Oktober 1981 und damit mehr als sechs Monate unterbrochen war, kann auf die vor dem 12. April 1981 liegenden Beschäftigungszeiten nicht zurückgegriffen werden.

b) Nach dem 29. Oktober 1981 gab es keine rechtlich erhebliche Unterbrechung mehr.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 1.3 für iOS](#)

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstTV kommt es beim Abschluß eines Fortsetzungs- oder Verlängerungsvertrages nicht nur auf die künftigen, sondern auch auf die zurückliegenden Beschäftigungszeiten an. Der Wortlaut des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstTV enthält keine Beschränkung auf die weitere Laufzeit des Arbeitsverhältnisses. Auch dem Regelungszweck entspricht es, von der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Nur vorübergehende, kurzzeitige arbeitsvertragliche Beziehungen sollen ausgeklammert werden. Die Versicherungspflicht soll bestehen, wenn eine ausreichend lange Betriebstreue zu erreichen ist. Dem trägt eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigungen Rechnung.

bb) § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstTV regelt nicht ausdrücklich, wie sich rechtliche Unterbrechungen auf die sechsmonatige Minstdauer des Arbeitsverhältnisses auswirken. In dieser Bestimmung fehlt zwar ein Tatbestandsmerkmal "ohne Unterbrechung" wie es in § 1 Abs. 1 KSchG und in § 4 Abs. 1 Satz 2 VerstTV enthalten ist. Daraus läßt sich aber nicht ableiten, daß alle Arbeitsverhältnisse ohne weiteres zusammengerechnet werden können. § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstTV spricht nicht von Beschäftigungszeiten oder Arbeitsverhältnissen, sondern stellt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers ab. Die Verwendung der Einzahl ist kein Versehen, sondern ebenso wie bei § 4 BUrlG und § 622 BGB bewußt erfolgt. Zwischen mehreren Arbeitsverträgen muß ein ausreichender Zusammenhang bestehen. Anlaß und Dauer der Unterbrechung sind ebenso zu berücksichtigen wie die Art der Weiterbeschäftigung. Das Bundesarbeitsgericht sieht auch bei der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG einen



"inneren" bzw. einen "engen sachlichen Zusammenhang" für erforderlich und ausreichend an (BAG Urteil vom 6. Dezember 1976 - 2 AZR 470/75 - BAGE 28, 252, 254 ff. = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 3 der Gründe; Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 2 der Gründe; Urteil vom 10. Mai 1989 - 7 AZR 450/88 - BAGE 62, 48, 53 f. = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II c aa der Gründe).

cc) Im vorliegenden Fall bestand ein ausreichender innerer Zusammenhang zwischen den einzelnen Beschäftigungen.

Den zahlreichen Einsätzen lag ein einheitlicher, übergeordneter Beschäftigungszweck zugrunde. Die Klägerin war durchgängig als Urlaubs- oder Krankenvertretung tätig. Die Arbeitsverträge wurden aufgrund eines gleichartigen, aber schwankenden Bedarfs geschlossen. Für diese Art Beschäftigung sind unterschiedlich lange und häufige Einsätze charakteristisch und damit auch unterschiedlich lange und häufige Unterbrechungen der Tätigkeit. Die Flexibilität findet in den befristeten Arbeitsverträgen ihren Niederschlag und hebt den zwischen den einzelnen Arbeitsverhältnissen bestehenden Zusammenhang nicht auf.

dd) Die fast dreimonatige Unterbrechung vom 24. Dezember 1981 bis 16. März 1982 steht einer Anrechnung der davorliegenden Beschäftigungszeiten nicht entgegen.

(1) Bei der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG hat zwar die Rechtsprechung derart lange Unterbrechungen für so erheblich angesehen,



daß sie einen engen sachlichen Zusammenhang ausschließen (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, bei einer Unterbrechung von 2 2/3 Monaten; Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 166/82 - n.v., zu C II 1 b der Gründe, bei einer zweimonatigen Unterbrechung). Im Urteil vom 10. Mai 1989 (- 7 AZR 450/88 - BAGE 62, 48, 55 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II c cc der Gründe) hat der Siebte Senat aber offengelassen, ob eine solche Unterbrechungsdauer allein zu einem Neubeginn der Wartezeit führt. Jedenfalls ist die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG nicht auf § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV übertragbar. Welche Anforderungen an den inneren Zusammenhang zwischen mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen zu stellen sind, hängt vom Zweck der Ausnahmegvorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV und der Bedeutung der Versicherungspflicht ab.

(2) § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV erfaßt auch befristete Arbeitsverhältnisse und vorübergehende Tätigkeiten. Die Vorschrift will den Arbeitnehmer nicht dauerhaft an den Betrieb binden. Eine Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten reicht aus. Die erforderliche Mindestbetriebstreue wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß der Arbeitnehmer nur nach Bedarf beschäftigt wird und die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den einzelnen Beschäftigungen unterbrochen sind. Bei diesen Arbeitsverhältnissen besteht ein betriebliches Interesse, einen Anreiz zu schaffen, daß die eingesetzten Arbeitnehmer insgesamt mehr als sechs Monate für die Beklagte arbeiten.



(3) Außerdem sind Ausnahmenvorschriften in der betrieblichen Altersversorgung im Zweifel eng auszulegen. Dies entspricht der wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung der Betriebsrenten. Der Verwaltungsaufwand für die An- und Abmeldungen darf demgegenüber nicht überbewertet werden. Bei der Zusammenrechnung verschiedener Beschäftigungen im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerStV ist ein großzügiger Maßstab anzulegen.

Dies bedeutet nicht, daß es auf die Dauer der Unterbrechung überhaupt nicht ankommt. Wie bereits ausgeführt, schadet eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten. Derartige Unterbrechungen sind nach dem 29. Oktober 1981 nicht mehr zu verzeichnen.

3. Der Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerStV entfällt, sobald nach den geschlossenen Arbeitsverträgen vorzuzusehen ist, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der anzurechnenden Beschäftigungszeiten länger als sechs Monate dauern werde. Diese Voraussetzung war am 30. Juli 1982 mit Abschluß des weiteren befristeten Arbeitsvertrags erfüllt. Ab diesem Zeitpunkt stand der Klägerin der geltend gemachte Versorgungsanspruch zu.

a) Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 VerStV genannte Frist von sechs Kalendermonaten muß nicht zusätzlich zurückgelegt werden. Davon ging auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die selbst den Versorgungstarifvertrag abschloß, in der Verfügung III E 7 8620-0 (Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen 1969 S. 1566) aus. Wenn der Arbeitgeber den von ihm geschlosse-



nen Firmentarifvertrag veröffentlicht, gleichzeitig mit Erläuterungen versieht und darin auf eine für ihn ungünstige Auslegung hinweist, ist dies ein wichtiger Anhaltspunkt für den tatsächlichen Willen der Tarifvertragsparteien. Abgesehen davon entspricht es der Tarifsystematik, daß der Arbeitnehmer nicht mehr von der Pflichtversicherung ausgeschlossen ist, sobald sich herausstellt, daß er für mehr als sechs Monate benötigt wird, und die Voraussetzungen des § 3 VersTV erfüllt sind (vgl. Nr. 1 der Verfügung des Ministers für das Post- und Fernmeldewesen III E7 8620-O Amtsbl. 1969 S. 1566; Hofbauer/Dembski, Die Zusatzversorgung des Tarifpersonals der Deutschen Bundespost, Stand Oktober 1997, § 23 VAP-Satzung Rz 22). § 4 Abs. 1 Satz 2 VersTV ergänzt lediglich den § 3 Buchst. b VersTV. Ebenso wie § 3 Buchst. b VersTV ist auch § 4 Abs. 1 Satz 2 VersTV insoweit unwirksam, als unterhältig, aber mehr als geringfügig Beschäftigte aus der Zusatzversorgung ausgeschlossen werden (vgl. die ständige Rechtsprechung des Senats zu § 3 Buchst. b VersTV, u.a. Urteil vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP Nr. 1 zu § 24 TV Arb Bundespost, zu C der Gründe).

b) Die Versicherungspflicht ist nicht bis zum Ersten des nächsten Kalendermonats hinausgeschoben (so aber Nr. 1 Halbsatz 2 der Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen III E7 8620-O, aaO). Nach § 5 Abs. 1 VersTV beginnt die Pflicht zur Versicherung mit dem Tag, an dem ihre Voraussetzungen erfüllt sind. Dieser Grundsatz gilt sowohl für § 3 als auch für § 4 VersTV. Auch das Fehlen eines Versicherungshindernisses nach § 4 VersTV zählt zu den Voraussetzungen der Versicherungspflicht. Wenn der Beginn der Versicherungspflicht hinausgeschoben oder vorver-



legt werden soll, ist dies im Versorgungstarifvertrag ausdrücklich kenntlich gemacht (vgl. § 4 Abs. 1 Satz 2, § 5 Abs. 1 Halbsatz 2).

c) Andererseits kann die Klägerin keine rückwirkende Versicherung für die Zeit ab 29. Oktober 1981 verlangen. Nach der Neufassung des § 4 Abs. 1 Satz 2 VersTV ist der Arbeitnehmer zwar vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu versichern. Diese rückwirkende Versicherungspflicht gilt aber erst seit dem 1. Januar 1985.

4. Die Ausnahmeregelung des § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV ist wirksam. Diese Einschränkung der betrieblichen Altersversorgung verstößt weder gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) noch gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG; Art. 119 EG-Vertrag).

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts ist das in Art. 119 EG-Vertrag enthaltene Gebot gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbares Recht, auf das sich der einzelne Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber und vor Gericht berufen kann (vgl. u.a. EuGH Urteil vom 17. Mai 1990 - Rs C-262/88 - Barber - AP Nr. 20 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG Urteil vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 - BAGE 66, 264, 270 = AP Nr. 8 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 - BAGE 72, 64, 71 = AP Nr. 28 zu § 23 a BAT, zu IV 1 a der Gründe). Betriebliche



Versorgungsleistungen fallen unter den Entgeltbegriff des Art. 119 EG-Vertrag (vgl. u.a. EuGH Urteil vom 13. Mai 1986 - Rs 170/84 - Bilka - EuGHE 1986, 1607 = AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG Urteil vom 20. November 1990 - 3 AZR 613/89 -, aaO, zu II 2 der Gründe). Das gemeinschaftsrechtliche Gebot der Entgeltgleichheit hat auch gegenüber Tarifverträgen Vorrang (vgl. u.a. EuGH Urteil vom 27. Juni 1990 - Rs C-33/89 - Kowalska - AP Nr. 21 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

b) Eine gegen Art. 119 EG-Vertrag verstoßende mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegt nur vor, wenn sie erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts nachteilig betrifft und nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. u.a. EuGH Urteil vom 13. Juli 1989 - Rs 171/88 - Rinner-Kühn - AP Nr. 16 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Urteil vom 6. Februar 1996 - Rs C-457/93 - Lewark - AP Nr. 72 zu Art. 119 EWG-Vertrag). Für eine nach Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verbotene Diskriminierung gelten der Sache nach die gleichen Voraussetzungen (BAG Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - BAGE 73, 166, 176 = AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag, zu II 4 b der Gründe).

aa) Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts folgt nicht schon daraus, daß unter den von einer Rechtsnorm nachteilig Betroffenen erheblich mehr Angehörige eines Geschlechts sind. Hinzukommen muß, daß zugleich das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter unter den von dieser Rechtsnorm Begünstigten wesent-



lich anders ist (vgl. BAG Urteil vom 9. März 1994 - 4 AZR 301/93 - BAGE 76, 90, 101 = AP Nr. 31 zu § 23 a BAT, zu II 4 der Gründe, m.w.N.). Der Anteil der Geschlechter in der von der Norm begünstigten Gruppe ist mit ihrem Anteil in der von der Norm benachteiligten Gruppe zu vergleichen (vgl. BAG Urteil vom 2. Dezember 1992 - 4 AZR 152/92 -, aaO, zu IV 3 c bb der Gründe, m.w.N.).

Dem Sachvortrag der Klägerin, von dem auch das Landesarbeitsgericht durch Verweisung im Tatbestand des Berufungsurteils ausgeht, kann nicht entnommen werden, daß diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Klägerin hat gemeint, daß die Vorgehensweise der Beklagten, eine Vielzahl befristeter Arbeitsverträge über einen längeren Zeitraum abzuschließen, hauptsächlich Frauen benachteilige, weil die befristeten Verträge hauptsächlich als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgestaltet würden und die überwiegende Zahl der Teilzeitkräfte Frauen seien. Mit dem Abschluß befristeter Arbeitsverträge verhindere die Beklagte die Erlangung von Versorgungsansprüchen. Diese Annahme der Klägerin trifft bei der tarifvertraglich gebotenen großzügigen Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten nicht zu. Der Anteil der Teilzeitkräfte und damit der Frauen unter den von § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV Betroffenen dürfte damit erheblich geringer sein, als von der Klägerin unterstellt. § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV betrifft zudem alle befristeten Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Befristungsgrund und der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

bb) Ob die zahlenmäßigen Voraussetzungen einer mittelbaren Diskriminierung vorliegen, kann offenbleiben. Eine etwaige Ungleich-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 2.0 iOS](#)

behandlung wäre jedenfalls gerechtfertigt. Für den Ausschlußtatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV gibt es hinreichend gewichtige Gründe. Diese Vorschrift trägt den mit der Altersversorgung verfolgten Zwecken Rechnung. Mit der Versorgungszusage will der Arbeitgeber in der Regel die Betriebstreue fördern und belohnen sowie den Arbeitnehmer an den Betrieb binden (vgl. u.a. BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 348 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu 2 c der Gründe). Dieses Interesse fehlt bei allen Arbeitnehmern, die der Arbeitgeber nur vorübergehend in seinem Betrieb oder seiner Dienststelle beschäftigen will (BAG Urteil vom 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - BAGE 79, 8, 11 f. = AP Nr. 23 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe). Ebenso fehlt es, wenn der Arbeitnehmer noch keine nennenswerte Betriebstreue erbracht hat und nicht mit hinreichender Sicherheit abzusehen ist, ob er längere Zeit beschäftigt wird.

Gründe, die eine mittelbare Diskriminierung nach Art. 119 EG-Vertrag ausschließen, genügen auch für Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Erst recht stellen sie einleuchtende Differenzierungsgründe i.S.d. Art. 3 Abs. 1 GG dar.

5. Der Verschaffungsanspruch ist entgegen der Auffassung der Beklagten weder verjährt noch verwirkt.

a) Der Anspruch auf Verschaffung einer Versorgung verjährt nach § 195 BGB erst nach Ablauf von 30 Jahren seit seinem Entstehen. Die einzelnen Raten der laufenden Rentenverpflichtung unterliegen der zweijährigen Verjährungsfrist nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB



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



(BAG Urteil vom 29. Juli 1966 - 3 AZR 20/66 - AP Nr. 115 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 6 a der Gründe, m.w.N.). Nach § 201 Satz 1 BGB beginnt die kurze Verjährungsfrist mit dem Ablauf des Jahres, in dem die einzelnen Raten fällig wurden. Der Versorgungsfall ist am 1. März 1992 eingetreten. Die Verjährungsfrist für die im Jahre 1992 fälligen Raten ist am 31. Dezember 1994 abgelaufen. Die Klage ist am 13. Oktober 1994 eingereicht worden.

b) Der geltend gemachte Verschaffungsanspruch ist ein tarifliches Recht. Nach § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG ist die Verwirkung tariflicher Rechte ausgeschlossen.

II. Selbst wenn die Rechtsvorgängerin der Beklagten die Klägerin ab 30. Juli 1982 bei der VAP versichert hätte, stünde der Klägerin keine Mindestgesamtversorgung nach § 38 Abs. 4 der VAP-Satzung zu. Die Klägerin hat bis zum 29. Februar 1992 keine zehnjährige Beschäftigung aufzuweisen. Wie die Unterbrechungszeiten im Rahmen des § 38 Abs. 3 und 4 der VAP-Satzung zu beurteilen wären, spielt im vorliegenden Fall keine Rolle.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Furchtbar

H. Frehse



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

