Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 430/96
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 27. Januar 1998
- 3 AZR 430/96 -

I. Arbeitsgericht Mannheim Urteil vom 03. November 1993
- 11 Ca 103/93 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Mannheim) Urteil vom 31. Juli 1995
- 16 Sa 49/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter bei der Zusatzversorgung der Deutschen Bundespost

Gesetz:

Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) § 42; Versorgungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost § 3; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 20 Abs. 3; EG-Vertrag Art. 119; SGB IV § 8; ZPO § 148, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

3 AZR 430/96
---
16 Sa 49/94 Baden-Württemberg

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 Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Furchtbar und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. Juli 1995 - 16 Sa 49/94 - aufgehoben.

2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin für die gesamte Zeit ihrer bisherigen Beschäftigung einen Anspruch auf Zusatzversorgung erworben hat.

Die Klägerin war vom 23. März 1981 bis zum 31. Oktober 1992 als Angestellte bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit schwankte zwischen 11,5 und 40 Stunden. Zeitweilig handelte es sich um eine geringfügige Beschäftigung im rentenversicherungsrechtlichen Sinne. Seit 1. November 1992 erhält die Klägerin vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Kraft beiderseitiger Tarifbindung und einzelvertraglicher Vereinbarung fand auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) Anwendung. Nach § 42 TV Ang sind die Angestellten bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrags (VersTV) in seiner jeweiligen Fassung zu versichern. § 3 VersTV in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung schloß

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

die unterhälftig beschäftigten Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung aus. Die vom 1. Januar 1988 bis zum 31. März 1991 geltende Fassung stellte darauf ab, ob die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit 18 Stunden überschritt. Mit Wirkung vom 1. April 1991 wurde § 3 VersTV erneut geändert. Nunmehr besteht eine Versicherungspflicht bereits dann, wenn der Arbeitnehmer mehr als geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt ist.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der tarifvertragliche Ausschluß von Teilzeitkräften mit kürzerer Arbeitszeit sei unwirksam gewesen. Deshalb stehe ihr auch für die Beschäftigungszeit vom 23. März 1981 bis 31. März 1991 die tarifliche Zusatzversorgung zu.

Die Klägerin hat beantragt

> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin, beginnend mit dem 1. November 1992, eine monatliche Rente in der Höhe zu zahlen, die zu zahlen wäre, wenn sie im gesamten Beschäftigungszeitraum einer ständigen Beschäftigung vom 23. März 1981 bis 31. Oktober 1992 auch in der Zeit vom 23. März 1981 bis 31. März 1991 bei der VAP versichert gewesen wäre.
>
> Hilfsweise:
>
> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin für den unter Ziff. 1 aufgeführten Zeitraum auf Kosten der Beklagten in einer der Höhe ihres Arbeitsentgelts entsprechenden Weise bei der VAP nachzuversichern.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die bis zum 31. März 1991 geltende Einschränkung der Zusatzversorgung sei wirksam gewesen. Sie habe

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Eine rückwirkende Einbeziehung der bisher ausgeschlossenen Teilzeitkräfte sei mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) nicht zu vereinbaren. Auch durch Art. 119 EG-Vertrag und die hierzu beschlossene Protokollerklärung werde eine rückwirkende Anwendung des Gleichheitssatzes auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 ausgeschlossen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der 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. Nach den bisherigen Feststellungen der Vorinstanzen kann noch nicht abschließend entschieden werden, für welche Beschäftigungszeiten die Klägerin einen Anspruch auf Zusatzversorgung erworben hat.

A. Ebenso wie in den früheren Rechtsstreitigkeiten hat der Senat davon abgesehen, das Verfahren in entsprechender Anwendung des § 148 ZPO bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über die Verfassungsbeschwerden gegen die Urteile des Senats vom 7. März 1995 (- 3 AZR 321 und 625/94 -, n.v.) auszusetzen. Die Klägerin hat ein Recht darauf, daß die Fachgerichte ihren Anspruch abschließend beurteilen. Dieses Interesse überwiegt gegenüber den Interessen der Beklagten, weitere Prozeßkosten zu ersparen (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 222 zu Art. 3 GG, zu A der Gründe; Urteile vom 12. März 1996 - 3 AZR 988, 989 und 990/94 -, n.v., zu A der Gründe; Urteile vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 und 2/95 -, n.v., zu A der Gründe), zumal die von der Beklagten vorgebrachten Bedenken im wesentlichen bereits Gegenstand der Verfassungsbeschwerde gegen das Senatsurteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29 = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung) waren, die das Bundesverfassungsgericht mit Beschluß vom 7. Februar 1994 (- 1 BvR 1749/92 -) ohne weitere Begründung nicht zur Entscheidung angenommen hat. Dasselbe gilt auch, soweit eine Aussetzung des Rechtsstreits im Hinblick auf Vorabentscheidungsersuchen mehrerer Landesarbeitsgerichte an den Europäischen Gerichtshof in Betracht kommt (BAG Urteile vom 30. Juli 1996 - 3 AZR 399 und 400/95 -, n.v., zu A der Gründe; Urteile vom 24. September 1996 - 3 AZR 652, 676 und 788/95 und 72/96 -, n.v., zu A der Gründe). Die vorgebrachten europarechtlichen Zweifel sind offensichtlich nicht begründet (vgl. C I 2 a cc).

B. Die auf Feststellung eines Verschaffungsanspruchs gerichtete Klage ist zulässig.

I. Gegenstand des Rechtsstreits ist ebenso wie in vergleichbaren, vom Senat bereits entschiedenen Fällen eine Verschaffungspflicht des Arbeitgebers (vgl. u.a. BAG Urteil vom 18. Juni 1996 - 3 AZR 228/95 -, n.v., zu B der Gründe; Urteile vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 und 2/95 -, zu B der Gründe). Dies entspricht dem Prozeßziel, das die Klägerin nach den Formulierungen des Klageantrags und nach der Klagebegründung von Anfang an verfolgt hat. Die Aufteilung in Haupt- und Hilfsanträge spielt keine ent-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

scheidende Rolle. In der Klageschrift wird ausdrücklich hervorgehoben, daß die Klägerin "für die in der Anlage aufgeführten Beschäftigungszeiten - unabhängig von der Wochenarbeitszeit - die entsprechende Zusatzversorgung begehrt, gleich auf welchem Weg die Beklagte dies regelt, sei dies durch Nachversicherung bei der VAP oder durch die unmittelbare Zahlung einer Versorgungsrente".

II. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Verschaffungsanspruch soll dem Grunde nach geklärt werden. Der Zeitraum, für den eine Zusatzversorgung verlangt wird, ist genau bezeichnet. Angaben zur Höhe des Versorgungsanspruchs sind nicht nötig. Die Berechnung der zu erwartenden Versorgungsrente ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits (vgl. u.a. BAG Urteile vom 30. Juli 1996 - 3 AZR 399 und 400/95 -, n.v., zu B II der Gründe; Urteile vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 -, n.v., zu B II der Gründe, und - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu B I der Gründe).

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.d. § 256 Abs. 1 ZPO, zumal der Versorgungsfall bereits eingetreten ist.

2. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Bestehens eines Verschaffungsanspruchs. Dem steht nicht entgegen, daß die Klägerin bereits Rentnerin ist und Leistungsklage erheben konnte. Prozeßwirtschaftliche Erwägungen sprechen gegen einen Zwang zur Leistungsklage. Beiden Parteien sollen die schwierigen Berechnungen und die dafür erforderlichen

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

aufwendigen Feststellungen der Berechnungsgrundlagen erst dann zugemutet werden, wenn geklärt ist, daß dem Arbeitgeber 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). Die Feststellungsklage dient demnach einer sachgemäßen, einfachen Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte. Unerheblich ist es, daß verschiedene Versorgungsberechtigte die mit der Berechnung verbundenen Probleme auf sich nehmen und sofort eine Leistungsklage erheben.

C. Den bisherigen Feststellungen der Vorinstanzen läßt sich nicht entnehmen, in welchem Umfang die Klage begründet ist.

I. Der Klägerin stehen nur für die Beschäftigungszeiten Versorgungsleistungen zu, in denen sie aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung sozialversicherungspflichtig war. Für die übrigen Beschäftigungszeiten hat sie keinen Verschaffungsanspruch.

1. Der Verschaffungsanspruch der Klägerin für die Zeiten einer mehr als geringfügigen Beschäftigung ergibt sich aus § 42 TV Ang. Der Versorgungstarifvertrag konnte Teilzeitkräfte, die im Sinne des Rentenversicherungsrechts mehr als geringfügig beschäftigt wurden, nicht aus der Zusatzversorgung ausnehmen. Diese Einschränkung der Versorgungsverpflichtungen ist wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unwirksam. Für sie gibt es keine einleuchtenden Gründe. Dies hat der Senat mehrfach entschieden (vgl. u.a. BAGE 71, 29, 38 ff. = AP Nr. 18 zu § 1

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c der Gründe; Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II 2 d der Gründe; Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP Nr. 222 zu Art. 3 GG, zu C der Gründe; Urteil vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 - AP Nr. 28 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 1 der Gründe; Urteile vom 12. März 1996 - 3 AZR 988, 989, 990/94 -, n.v., zu C II der Gründe; Urteil vom 18. Juni 1996 - 3 AZR 228/95 -, n.v., zu C II der Gründe; Urteile vom 30. Juli 1996 - 3 AZR 399 und 400/95 -, n.v., zu C I der Gründe; Urteile vom 24. September 1996 - 3 AZR 652, 676 und 72/96 -, n.v., zu C II der Gründe; Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 und 2/95 -, n.v., zu C I der Gründe). Daran hält der Senat trotz der von der Beklagten erneut vorgebrachten Bedenken fest.

a) Die Gerichte für Arbeitssachen haben Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.). Der allgemeine Gleichheitssatz ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts Geltung beansprucht (vgl. u.a. BVerfGE 21, 362, 372 = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO, zu B II 3 a der Gründe). Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie ändert daran nichts. Art. 9 Abs. 3 GG räumt den Tarifvertragsparteien keinen unbeschränkten Regelungsspielraum ein. Auch sie müssen zwingendes übergeordnetes Recht beachten. Dies führt nicht zu einer Vernachlässigung der Tarifautonomie. Wie der Senat bereits im Urteil vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II der Gründe) betont hat, muß die Auslegung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Vorschriften, die den Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien einschränken, der verfassungsrechtlichen Bedeutung der Tarifautonomie Rechnung tragen. Die Tarifvertragsparteien haben eigenverantwortlich die für ihre Regelungen maßgeblichen tatsächlichen Verhältnisse festzustellen und künftige Entwicklungen einzuschätzen. Jedenfalls vertretbare Analysen und Prognosen haben die staatlichen Gerichte hinzunehmen (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C I 2 b der Gründe). Das gilt jedoch nicht für die rechtliche Bewertung der Verhältnisse (vgl. BAG Urteil vom 17. April 1996 - 3 AZR 774/94 -, n.v., zu II 1 a cc der Gründe). Lassen sich für eine tarifvertragliche Unterscheidung unabhängig davon, von welchen tatsächlichen Annahmen die Tarifvertragsparteien ausgingen, keine einleuchtenden Gründe finden, so ist sie offensichtlich unsachlich. Ein derartiger Verstoß liegt beim Ausschluß der mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte vor. Dies hat der Senat u.a. in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO) und vom 16. Januar 1996 (aaO) eingehend begründet. Hierauf wird Bezug genommen. Die Argumentation der Beklagten hält der Senat aus den schon in den früheren Urteilen geschilderten Gründen nach wie vor nicht für stichhaltig.

b) Der Inhalt des Art. 3 Abs. 1 GG hat sich im Laufe der Zeit nicht geändert. Auch weit verbreitete Rechtsansichten müssen dem objektiven Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG standhalten. Neue Rechtserkenntnisse sind - abgesehen von dem auf Ausnahmefälle beschränkten Vertrauensschutz - uneingeschränkt bei der Rechtsanwendung zu berücksichtigen. Der Senat hält daran fest, daß ein Wandel der Rechtserkenntnisse von einem Wandel der tatsächlichen Verhältnisse zu unterscheiden ist. Die tatsächlichen Verhältnisse

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

haben sich jedoch nicht entscheidend geändert (BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP Nr. 222 zu Art. 3 GG, zu C II 1 der Gründe). Es ist auch unerheblich, daß die Zahl der Teilzeitkräfte gestiegen ist, und sich die Gründe für die Teilzeitarbeit verschoben haben. Die Rechtsfrage, wie die Teilzeitarbeit rechtlich zu ordnen ist, blieb die gleiche (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C I 2 c der Gründe).

c) Der Verstoß der tariflichen Regelung gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Versorgungsregelung, sondern nur zur Unwirksamkeit des Ausnahmetatbestands, der die Klägerin ausgrenzte. Damit ist die Grundregel des § 42 TV Ang anzuwenden. Sie führt zu einem Verschaffungsanspruch. Dieser Rechtsfolge steht nicht entgegen, daß die Gerichte für Arbeitssachen einen dem Normgeber verbleibenden Regelungsspielraum zu respektieren haben. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags ist zwar nicht ohne weiteres möglich. Die unzulässigerweise ausgeklammerten Personen haben jedoch dann Anspruch auf die 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. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wie der Senat bereits im Urteil vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 242 ff. = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe) näher ausgeführt hat.

2. Den Versorgungsrechten der Klägerin steht kein Rückwirkungsverbot entgegen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

a) Ein europarechtliches Rückwirkungsverbot besteht im vorliegenden Fall nicht. Insoweit wird auf die Ausführungen in den Urteilen vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 3 der Gründe), vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C IV 2 der Gründe), vom 12. März 1996 (aaO, jeweils zu C IV 2 der Gründe), vom 18. Juni 1996 (aaO, zu C IV 2 der Gründe), vom 30. Juli 1996 (aaO, jeweils zu C II 1 der Gründe) und vom 24. September 1996 (- 3 AZR 652/95 -, n.v., zu C IV 2 der Gründe) Bezug genommen.

aa) Der Europäische Gerichtshof hat in seinen Urteilen vom 28. September 1994 (- Rs C-57/93 - Vroege - EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 32, - Rs C-128/93 - Fisscher - AP Nr. 56 zu Art. 119 EG-Vertrag) und vom 24. Oktober 1996 (- Rs C-435/93 - Dietz - Slg 1996, 5223 = AP Nr. 75 zu Art. 119 EWG-Vertrag) klargestellt, daß das dem Vertrag über die Europäische Union beigefügte Protokoll Nr. 2 zu Art. 119 EG-Vertrag keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat. Welche Folgen sich aus der Unterscheidung zwischen dem Anschluß an das Betriebsrentensystem und der Berechnung der Betriebsrente im einzelnen ergeben, kann offenbleiben. Die europarechtliche Einschränkung der Rückwirkung bezieht sich auf europarechtliche Vorschriften, auf die es nicht ankommt. Dies gilt auch für die Rückwirkungsbegrenzung auf den 8. April 1976, die das Urteil des EuGH vom 8. April 1976 (- Rs C-43/75 - Defrenne II - Slg 1976, 455) herbeigeführt hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bb) Die Protokollerklärung zu Art. 119 EG-Vertrag spielt keine Rolle. Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag und die hierzu beschlossene Protokollerklärung regeln den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Wie der Senat u.a. im Urteil vom 21. Januar 1997 (- 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C III 1 a der Gründe) ausgeführt hat, spielt bei der vorliegenden Fallkonstellation das Geschlecht der Arbeitnehmer keine Rolle. Die unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist unabhängig davon unzulässig, ob Männer und Frauen in unterschiedlichem Umfang betroffen sind.

cc) Die Protokollerklärung zu Art. 119 EG-Vertrag enthält keinen über den Anwendungsbereich des Art. 119 EG-Vertrag hinausgehenden allgemeinen Grundsatz, nach dem jede Rückwirkung in allen Fragen der Ungleichbehandlung bei der Entlohnung ausgeschlossen ist. Weder der Wortlaut noch die Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift bieten dafür Anhaltspunkte. Die Protokollerklärung bezieht sich auf Art. 119 EG-Vertrag, reagiert auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und beschränkt lediglich die rückwirkende Anwendung des Lohngleichheitsgebots für Männer und Frauen, nicht aber die Anwendung nationaler Gleichheitsgebote für andere Personengruppen. Diese Auslegung ist derart offenkundig, daß auch für die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten und den Europäischen Gerichtshof selbst kein Raum für einen vernünftigen Zweifel am Auslegungsergebnis bleiben kann (BAG Urteil vom 18. Juni 1996, aaO, zu C IV 2 der Gründe; Urteile vom 30. Juli 1996, aaO, jeweils zu C II 1 b der Gründe; Urteile vom 24. September 1996, aaO, jeweils zu C IV 2 der Gründe). Es besteht nach wie vor kein Anlaß, die Sache dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung darüber vorzulegen, ob die Protokollerklärung der

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Anwendung des allgemeinen Gleichheitssatzes auf zurückliegende Zeiten entgegenstehen kann (Art. 177 EG-Vertrag).

b) Ebensowenig führt der sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebende Vertrauensschutz gegenüber rückwirkenden Belastungen zum Wegfall oder einer Einschränkung des Verschaffungsanspruchs.

aa) Die Beklagte kann nicht einen Vertrauensschutz nach den Maßstäben verlangen, die für rückwirkende Gesetze gelten. Soweit sich die Beklagte auf die frühere Rechtsprechung zur Behandlung von Teilzeitkräften beruft, sind die Unterschiede zwischen Rechtssetzung 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 (BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 2 der Gründe). 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 (vgl. BVerfGE 74, 129, 152 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe). Grundsätzlich muß der Richter seiner Entscheidung die Rechtserkenntnisse zugrunde legen, die er hier und heute gewinnt (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 der Gründe, und Urteil vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP Nr. 1 zu § 24 TV Arb Bundespost, zu

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

C I 4 der Gründe). Selbst ein schuldloser Rechtsirrtum des Arbeitgebers führt nicht dazu, daß die Gerichte die objektiv rechtswidrige Benachteiligung einer Personengruppe wider besseres Wissen aufrechterhalten müssen (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 2 d aa der Gründe).

bb) Wie in den früher entschiedenen Fällen kann offenbleiben, ob ein Vertrauen auf die bisherige gerichtliche Gesetzesanwendung überhaupt zu schützen ist. Zumindest sind die dem Arbeitgeber entstehenden Belastungen abzuwägen mit den Interessen der Arbeitnehmer an der Beachtung der zentralen Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG.

(1) Auf der Arbeitnehmerseite ist nicht allein die wirtschaftliche Bedeutung der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen. Auch die verfassungsrechtliche Bedeutung der richtigen Rechtsanwendung kann nicht außer acht gelassen werden. Je stärker die bisher verletzte Rechtsposition geschützt ist, desto weniger kann auf die vorübergehende Beibehaltung einer objektiv unrichtigen Rechtsanwendung vertraut werden (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 89/96 -, n.v., zu C IV 2 b aa der Gründe). Der besonderen Bedeutung des Gleichheitssatzes entspricht es, 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 (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 b der Gründe).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

(2) Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die erforderlichen Aufwendungen von der Beklagten nicht erwirtschaftet werden könnten oder gar die wirtschaftliche Existenz der Beklagten ernstlich in Frage gestellt würde (BVerfG Beschluß vom 28. September 1992 - 1 BvR 496/87 - AP Nr. 15 zu Art. 20 GG, zu II 2 b cc der Gründe). Dem Vortrag der Beklagten läßt sich nicht entnehmen, daß diese Voraussetzungen erfüllt sind. Durch die nachträgliche Einbeziehung der bisher ausgeschlossenen, mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte ergeben sich zwar für die Beklagte beträchtliche finanzielle Belastungen und ein erheblicher Verwaltungsaufwand. Der Senat hält daran fest, daß die voraussichtlichen Mehrkosten zu den gesamten Kosten in Beziehung gesetzt werden, die der Arbeitgeber für die Zusatzversorgung, die Vergütungen seiner Arbeitnehmer und die Personalverwaltung aufwenden muß (BAG Urteile vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 und 2/95 -, n.v., zu C III 2 b der Gründe). Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Beklagte nicht gezwungen ist, die sich aus der Anwendung des Gleichheitssatzes ergebenden zusätzlichen Versorgungsansprüche mit Hilfe der VAP zu erfüllen. Die Beklagte kann die Erfüllung der Ansprüche insoweit selbst übernehmen und dadurch einen sofortigen Kapitalabfluß vermeiden (BAG Urteil vom 24. September 1996 - 3 AZR 652/95 -, n.v., zu C IV 1 der Gründe; Urteile vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 791/94 und 2/95 -, n.v., zu C III 2 b der Gründe).

c) Unerheblich ist es, daß die Tarifvertragsparteien die mehr als geringfügig Beschäftigten erst ab 1. April 1991 in die Zusatzversorgung einbezogen haben und von einer weitergehenden rückwirkenden Anwendung des Gleichheitssatzes absahen. Die Anwen-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dung des Art. 3 Abs. 1 GG steht nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Sie können sich auch nicht vorübergehend über die grundlegende Wertentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG hinwegsetzen (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C III 2 c der Gründe).

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin keinen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung für die Beschäftigungszeiten, in denen sie im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung nur geringfügig beschäftigt war. Insoweit ist die Klage unbegründet.

1. Der Ausschluß der Teilzeitkräfte, die aufgrund ihres geringen Arbeitsverdienstes oder geringen Arbeitsumfangs keine gesetzliche Grundaltersversorgung erdienen, verstößt jedenfalls bei dem vorliegenden Gesamtversorgungssystem nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, sondern ist wirksam (vgl. BAG Urteil vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 - BAGE 82, 193, 198 ff. = AP Nr. 28 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP Nr. 1 zu § 24 TV Arb Bundespost). Einleuchtende Gründe für diese Einschränkung ergeben sich aus dem Zweck der vorliegenden Zusatzversorgung. Sie ist als Gesamtversorgung ausgestaltet und entsprechend ihrer Ergänzungsfunktion mit der gesetzlichen Rentenversicherung verzahnt. Da die Gesamtversorgung aufgrund ihrer Zwecksetzung zwangsläufig das gesetzliche Rentenversicherungsrecht mitberücksichtigt, dürfen die Tarifvertragsparteien auf die rentenversicherungsrechtliche Rechtslage abstellen (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C IV 1 der Gründe). Sie sind

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht verpflichtet, sozialversicherungsrechtliche Wertentscheidungen durch teilweise Umgestaltung der betrieblichen Altersversorgung zu korrigieren. Soweit die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen geringfügige Beschäftigungen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ausgenommen haben, enthalten sie keine europarechtlich unzulässige mittelbare Diskriminierung der Frauen; denn sie sind zur Erreichung sozialpolitischer Ziele erforderlich, die objektiv nichts mit der Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun haben (vgl. EuGH Urteil vom 14. Dezember 1995 - Rs C-317/93 - Nolte - Slg 1995, 4625 = AP Nr. 1 zu EWG-Richtlinie 79/7).

2. Gegenleistung für die im aktiven Arbeitsverhältnis erbrachte Arbeitsleistung und Betriebstreue ist nicht eine bestimmte Zusatzrente, sondern die Verbesserung der wirtschaftlichen Existenzsicherung im Alter auf ein bestimmtes über die gesetzliche Grundsicherung hinausgehendes Niveau (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C IV 2 der Gründe). Dieser Leistungszweck ist nicht erreichbar, wenn der Arbeitnehmer während der Beschäftigung keine gesetzliche Rente erdient (BAG Urteil vom 12. März 1996, aaO, zu C II 1 der Gründe).

3. § 3 Buchst. b) VersTV in der bis zum 31. März 1991 geltenden Fassung ist nicht vollständig unwirksam. Dem Sinn und Zweck der von den Tarifvertragsparteien geschaffenen Zusatzversorgung entspricht es, den Ausschluß der Teilzeitkräfte insoweit aufrechtzuerhalten, als sie im rentenversicherungsrechtlichen Sinne geringfügig beschäftigt wurden. Diese Begrenzung der Unwirksamkeitsfolge trägt dem objektiven Regelungsziel Rechnung und wurde von den

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 1. April 1991 auch ausdrücklich vereinbart. Eine weitergehende Unwirksamkeitsfolge, die zu einer teilweisen Umgestaltung der Zusatzversorgung führen würde, wäre mit der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht zu vereinbaren (BAG Urteil vom 21. Januar 1997 - 3 AZR 2/95 -, n.v., zu C IV 3 der Gründe).

Dr. Heither Kremhelmer Bepler

Furchtbar Heike Frehse

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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