

Aktenzeichen: 3 AZR 499/94

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 07. März 1995

- 3 AZR 499/94 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 26. Juni 1991

- 9 Ca 597/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 14. Dezember 1993

- 16 (6) Sa 1046/91 -

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; BeschFG 1985 §§ 2, 6; BAT §§ 3 Buchst. q, 4 Abs. 1 Unterabs. 2, §§ 46, 70; Versorgungs-TV § 2; Zulagen-TV § 2; BGB §§ 133, 139, 157, 198, 209, 222, 242 Gleichbehandlung; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1, § 259

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelfall zum Senatsurteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen; zusätzlich: Berechnung der allgemeinen Zulage nach § 2 Zulagen-TV, wenn eine Angestellte im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses zum Teil als Lehrkraft eingesetzt und zum Teil mit Tätigkeiten beschäftigt wird, die unter die Anlage 1 a und 1 b zum BAT fallen.



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



3 AZR 499/94

16 (6) Sa 1046/91 Niedersachsen

Verkündet am
7. März 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

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. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. Dezember 1993 - 16 (6) Sa 1046/91 - wird mit folgenden Maßgaben zurückgewiesen:

a) Es wird festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie auch in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 bezüglich ihrer Lehrertätigkeit bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert gewesen wäre.

b) Es wird festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, beginnend mit dem 1. April 1991 der Klägerin 37,27/38,5 der allgemeinen Zulage gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte zu zahlen.

2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin verlangt vom beklagten Land für die in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 ausgeübte Lehrertätigkeit eine Zusatzversorgung. Außerdem streiten die Parteien noch über die Höhe der allgemeinen Zulage.

Die am 4. Oktober 1936 geborene Klägerin, die gelernte Großhandelskauffrau ist und die Kursleiterqualifikation für Maschinenschreiben und Bürotechnik erworben hatte, unterrichtete aufgrund des Arbeitsvertrages vom 16. April/29. Mai 1973 seit dem 1. Mai 1973 an der Integrierten Gesamtschule in G vorrangig Schüler des neunten und zehnten Jahrgangs im Maschinenschreiben.



Bis 31. Januar 1981 wurde sie wöchentlich mit sechs Unterrichtsstunden und seit dem 1. Februar 1981 mit 11 Unterrichtsstunden beschäftigt.

Außerdem war die Klägerin seit dem 1. Oktober 1975 an derselben Schule als Schulassistentin mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 20 Stunden tätig. Der Arbeitsvertrag vom 4. September/29. September 1975 enthielt u.a. folgende Regelungen:

"§ 1

...

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.2.1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.

§ 2

...

Die Erteilung von Unterricht darf dem/der Angestellten nicht übertragen werden.

..."

Am 3. Juni/26. August 1988 schlossen die Parteien folgenden "Änderungsvertrag der Arbeitsverträge vom 16.04.1973/29.05.1973 und 04.09.1975/29.09.1975", der auszugsweise wie folgt lautet:

"§ 1

Frau K wird ab 01.01.1988 als Angestellte auf unbestimmte Zeit mit dem Einsatz von 20/40 Wochenstunden als Schulassistentin und mit dem Einsatz von 11/24 (entspricht 18/40) Wochenstunden als Lehrkraft für Maschinenschreiben beschäftigt.



In dringenden Fällen sind auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Stunden zu leisten.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung. Es gelten ferner die Verordnung über die Arbeitszeit der (beamteten) Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 04.05.84 (GVBl. S. 137) in der jeweils geltenden Fassung und die dazu ergangenen Runderlasse des Niedersächsischen Kultusministers.

§ 4

Der Unterricht wird überwiegend in den Fächern AWT/Maschinenschreiben erteilt."

Das beklagte Land meldete die Klägerin ab 1. Oktober 1975 im Hinblick auf die Schulassistententätigkeit als Halbtagskraft und ab 1. Januar 1988 auch mit ihrer Unterrichtstätigkeit bei der VBL an.

Bis einschließlich März 1991 zahlte das beklagte Land der Klägerin eine allgemeine Zulage in Höhe von monatlich 145,23 DM. Dabei hatte es auf die Zulage einer vollbeschäftigten Schulassistentin von monatlich 150,-- DM abgestellt und dann zeitanteilig gekürzt. Seit dem 1. April 1991 erhielt die Klägerin monatlich eine allgemeine Zulage in Höhe von 103,09 DM, und zwar 75,-- DM (= 150,-- DM : 38,5 x 19,25) für die Schulassistententätigkeit sowie 28,09 DM (= 60,-- DM : 23,5 x 11) für die Unterrichtstätigkeit. Die wöchentliche Arbeitszeit vollbeschäftigter Schulassistenten betrug 38,5 Stunden. Vollbeschäftigte Lehrkräfte hatten wöchentlich 23,5 Stunden Unterricht zu erteilen.



Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Höhe der allgemeinen Zulage richte sich ausschließlich nach der Schulassistententätigkeit, weil seit dem 1. Januar 1988 ein einheitliches Arbeitsverhältnis vorliege und es deshalb auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit ankomme. Die allgemeine Zulage sei nicht für einzelne Tätigkeitsbereiche getrennt zu berechnen.

Der Klägerin stehe auch für die in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 ausgeübte Lehrertätigkeit eine Zusatzversorgung zu. Der Ausschluß der unterhältig beschäftigten Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sei unwirksam gewesen. Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe sich für die Klägerin ein verschuldensunabhängiger Erfüllungsanspruch.

Die Klägerin hat zuletzt, soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung, beantragt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, an sie 168,48 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land im Falle des Ausscheidens der Klägerin aus dem Erwerbsleben verpflichtet ist, den Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlich gewährten VBL-Rente und derjenigen Rente zu zahlen, die geschuldet wäre, wenn die Klägerin in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 auch bezüglich ihrer Lehrertätigkeit bei der VBL versichert gewesen wäre,
3. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, beginnend mit dem 1. April 1991 der Klägerin 37,27/38,5 der allgemeinen Zulage gemäß § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte zu zahlen.



Das beklagte Land hat beantragt, diese Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Feststellungsanträge seien unzulässig, zumindest aber unbegründet. Der Klägerin stünden die geltend gemachten Versorgungsrechte nicht zu. Der tarifvertragliche Ausschluß unterhältig beschäftigter Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sei wirksam gewesen. Eine rückwirkende Änderung der Rechtsprechung zu dieser Frage sei unzulässig. Im übrigen komme ein Erfüllungsanspruch nicht in Betracht. Ein Schadenersatzanspruch scheitere jedenfalls am fehlenden Verschulden.

Die allgemeine Zulage der Klägerin sei im Schreiben des beklagten Landes vom 21. März 1991 nach dem Zulagen-TV richtig berechnet worden. Für die Tätigkeit als Schulassistentin und für die Tätigkeit als Lehrkraft sei die allgemeine Zulage getrennt zu berechnen. Zwischen den Parteien bestünden zwei Arbeitsverhältnisse, die tarifvertraglich in wesentlichen Punkten unterschiedlich geregelt seien. Soweit das beklagte Land Rückforderungsansprüche wegen Überzahlung der allgemeinen Zulage innerhalb der Ausschlußfrist des § 70 BAT geltend gemacht habe ($4 \times 42,12 \text{ DM} = 168,48 \text{ DM}$), seien die Vergütungsansprüche der Klägerin durch Aufrechnung erloschen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Nachzahlung einer Arbeitsvergütung in Höhe von 34.668,03 DM für die Zeit vom 1. Mai 1985 bis 31. Dezember 1987 in Höhe von 26.005,26 DM stattgegeben und diesen Klageantrag im übrigen abgewiesen. Insoweit ist das arbeitsgerichtliche Urteil, abgesehen von dem Betrag in Höhe von



168,48 DM, gegen den das beklagte Land aufgerechnet hatte, rechtskräftig geworden. Den noch anhängigen Klageanträgen haben die Vorinstanzen stattgegeben, wobei aufgrund der Anschlußberufung der Klägerin auch der Zeitraum vom 1. Mai 1973 bis 30. April 1985 in die Feststellung der Versorgungsrechte einbezogen worden ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision möchte das beklagte Land die Abweisung der noch anhängigen Klageanträge erreichen. Im Revisionsverfahren hat die Klägerin ihre Klage insoweit zurückgenommen, wie sie nicht mehr 38,02/38,5, sondern 37,27/38,5 der allgemeinen Zulage verlangt.

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

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den noch anhängigen Klageanträgen zu Recht stattgegeben.

A. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes sind die beiden Feststellungsanträge zulässig.

I. Der auf Feststellung einer Versorgungsanwartschaft gerichtete Antrag ist mißverständlich formuliert. Nach dem Wortlaut des Klageantrags verlangt die Klägerin eine unmittelbare Rentenzahlung durch das beklagte Land. Der Klägerin kommt es aber nicht darauf an, daß das beklagte Land selbst die Rente zahlt. Sie möchte lediglich erreichen, daß ihr die Versorgungsleistungen verschafft werden, die ihr zustünden, wenn sie in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 auch mit ihrer Lehrertätigkeit



bei der VBL versichert gewesen wäre. Wie das beklagte Land dies verwirklicht (unmittelbare Rentenzahlung, Nachversicherung, Abschluß eines entsprechenden Versicherungsvertrages), ist für das Begehren der Klägerin nicht wesentlich. Dies ergibt sich aus der Klagebegründung, die bei der Auslegung des Klageantrags mit zu berücksichtigen ist, und klingt auch im letzten Halbsatz des Klageantrags an.

II. Die Feststellungsanträge sind hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

1. Die für den Inhalt des geltend gemachten Verschaffungsanspruchs maßgeblichen Umstände hat die Klägerin angegeben. Sie hat den Zeitraum und die Tätigkeit, für die sie zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung beansprucht, genau bezeichnet. Der Umfang der Lehrertätigkeit ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Klägerin will so gestellt werden, als sei sie auch mit dieser Tätigkeit bei der VBL versichert worden.

2. Auch der Feststellungsantrag, mit dem die Höhe der an die Klägerin zu zahlenden allgemeinen Zulage geklärt werden soll, bedurfte keiner Bezifferung. Die Parteien streiten darüber, nach welcher tariflichen Vorschrift sich die allgemeine Zulage der Klägerin richtet. Die Klägerin hat die ihrer Ansicht nach einschlägige Anspruchsgrundlage im Klageantrag genannt und außerdem den ihrer Ansicht nach richtigen Quotienten angegeben. Die weiteren Bemessungsgrundlagen stehen außer Streit.



III. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes besteht auch das für die Feststellungsanträge erforderliche Rechtsschutzinteresse; die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt.

1. Bei den mit den Feststellungsklagen geltend gemachten Ansprüchen auf eine höhere allgemeine Zulage und auf eine weitergehende betriebliche Altersversorgung handelt es sich um gegenwärtige Rechtsverhältnisse.

a) Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO ist jedes zwischen den Parteien bestehende Schuldverhältnis. Einzelne subjektive Rechte aus einem einheitlichen Rechtsverhältnis oder Teilrechtsverhältnis können ebenso wie der Umfang einer Leistungspflicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein.

b) Die beiden Feststellungsanträge beziehen sich auch nicht auf künftige, sondern auf gegenwärtige Rechtsverhältnisse. Die Höhe des Zulagenanspruchs hängt von der Ausgestaltung der bestehenden arbeitsvertraglichen Beziehungen ab. Ein betriebsrentenrechtliches Rechtsverhältnis wird nicht erst mit Eintritt des Versorgungsfalles, sondern bereits mit Entstehen einer Versorgungspflicht begründet.

2. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes hat die Klägerin auch ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts ihres Zulagenanspruchs und ihrer Versorgungsrechte.

a) Da das beklagte Land die von der Klägerin geltend gemachten Versorgungsrechte bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche



Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet. Ein Bedürfnis für eine alsbaldige Klärung besteht. Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Stellung des Antrags auf Gewährung einer Sozialversicherungsrente oder gar erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen zeitraubenden Prozeß gegen ihren Arbeitgeber über Inhalt und Umfang ihrer Versorgungsrechte zu führen. Für die Versorgungsberechtigten ist es wichtig, daß Meinungsverschiedenheiten über Bestand und Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalles geklärt werden. Vom Inhalt der Versorgungsrechte hängt es ab, in welchem Umfang Versorgungslücken entstehen. Auch ältere Arbeitnehmer können noch für ihren Ruhestand Vorsorge treffen. Sie können zumindest durch ihr Spar- und Konsumverhalten bestehenden Versorgungslücken Rechnung tragen.

b) Da im vorliegenden Fall der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist und die Versorgungsansprüche auch noch nicht beziffert werden können, scheidet eine Leistungsklage aus. Die Feststellungsklage ist der einzig geeignete prozessuale Weg, den die Klägerin zur Klärung des Inhalts ihrer Versorgungsanwartschaft beschreiten kann.

c) Auch den Zulagenanspruch kann die Klägerin im Wege der Feststellungsklage geltend machen.

aa) Die Möglichkeit, eine Klage auf künftige Leistung nach § 259 ZPO zu erheben, schließt eine selbständige Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO nicht aus. Vielmehr kann die Klägerin zwischen diesen beiden Klagearten wählen (vgl. u.a. BAGE 12, 294,



296 = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II der Gründe; BAG Urteil vom 15. Januar 1992 - 7 AZR 194/91 - AP Nr. 84 zu § 37 BetrVG 1972, zu I 2 der Gründe; BAG Urteil vom 25. November 1992 - 7 AZR 109/92 -, n.v., zu B 2 a der Gründe; RGZ 113, 410, 412; BGH Urteil vom 7. Februar 1986 - V ZR 201/84 - NJW 1986, 2507).

bb) Die Klägerin konnte einheitlich für die zurückliegenden und die zukünftigen Zeiträume eine Feststellungsklage erheben. Soweit eine Leistungsklage auf bereits fällige Vergütungen möglich ist, besteht jedenfalls dann ein berechtigtes Interesse an einer positiven Feststellung, wenn sie im Einzelfall zu einer prozeßwirtschaftlich sinnvollen Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte führt (vgl. u.a. BAG Urteil vom 22. Januar 1958 - 4 AZR 191/56 - AP Nr. 1 zu § 1 RuhegeldG Hamburg; BAG Urteil vom 27. November 1986 - 8 AZR 163/84 - AP Nr. 13 zu § 50 BAT, zu I 1 der Gründe; BAGE 67, 35, 40 = AP Nr. 4 zu § 4 BPersVG, zu A der Gründe; BAG Urteil vom 25. November 1992 - 7 AZR 109/92 -, n.v., zu B 2 b der Gründe). Mit dem beantragten Feststellungsurteil wird eine abschließende Klärung des Inhalts des Zulagenanspruchs sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft erreicht. Einer Aufspaltung in einen Leistungs- und einen Feststellungsantrag bedurfte es nicht. Die Klägerin mußte für die zurückliegenden Abrechnungszeiträume keine nach jeweils einem Monat zu erweiternde Leistungsklage erheben.

B. Die noch anhängige Klage ist auch begründet. Der Klägerin stehen die geltend gemachten Rechte zu.



I. Das beklagte Land ist verpflichtet, der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die sie erhalten würde, wenn sie auch in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 mit ihrer Lehrertätigkeit bei der VBL versichert worden wäre.

1. Nach dem Arbeitsvertrag und dem Wortlaut der tarifvertraglichen Versorgungsregelungen steht der Klägerin der geltend gemachte Versorgungsanspruch allerdings nicht zu.

a) Die Arbeitsverträge der Klägerin enthalten keine eigenen Bestimmungen für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sondern verweisen auf die tarifvertraglichen Vorschriften.

b) Der Versorgungstarifvertrag (Versorgungs-TV) ist nach § 2 auf die Angestellten der Verwaltungen und Betriebe der Länder grundsätzlich nur dann anwendbar, wenn sie unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) fallen. Bis zum 31. Dezember 1987 galt der BAT nach § 3 Buchst. q nicht für Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betrug. Vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1991 waren Angestellte mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden aus dem Geltungsbereich des BAT ausgenommen. § 5 Versorgungs-TV und die Satzung der VBL sahen bis dahin für Arbeitnehmer mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit keine Versicherung vor. Durch den 66. Änderungstarifvertrag vom 24. April 1991 ist mit Wirkung vom 1. April 1991 die

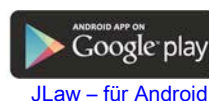


Mindestarbeitszeit von 18 Stunden pro Woche als Voraussetzung für die Anwendbarkeit des BAT entfallen. An ihre Stelle ist die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze getreten. Der Versorgungs-TV ist durch den 20. Änderungstarifvertrag dem veränderten Geltungsbereich des BAT angepaßt worden. Mit Wirkung vom 1. April 1991 erfaßt die Versicherungspflicht alle Arbeitnehmer, die nicht nur geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV beschäftigt sind (zur Entwicklung des Versorgungs-TV vgl. Berger/Kiefer, Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, Band I, Versorgungs-TV § 1 Rz 8, § 5 Rz 1, 6 a und 6 b).

c) Die Klägerin hat im streitbefangenen Zeitraum vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 in einem eigenständigen Arbeitsverhältnis Lehrertätigkeit mit wöchentlich 11 Unterrichtsstunden ausgeübt, die unstreitig einer Arbeitszeit von 18 Wochenstunden entsprachen. Die Arbeitszeit vollbeschäftigter Lehrkräfte betrug 24 Unterrichtsstunden = 40 Wochenstunden. Bis zum 31. Dezember 1987 war die Klägerin mit dieser unterhältigen Unterrichtstätigkeit vom Anwendungsbereich des BAT und des Versorgungs-TV ausgenommen.

2. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus der Grundregel des § 46 BAT. Lediglich § 2 Versorgungs-TV in Verb. mit § 3 Buchst. q BAT, der die Versorgungsverpflichtung einschränkt, ist wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nichtig.

a) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats steht auch den Teilzeitkräften, die durch Tarifvertrag unzulässigerweise aus der



betrieblichen Altersversorgung ausgenommen werden, ein auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützter Erfüllungsanspruch zu (vgl. BAGE 62, 334, 336 ff. = AP Nr. 6 zu § 2 BeschFG 1985; BAGE 71, 29, 35 und 42 = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 und II der Gründe; Urteil vom 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu II der Gründe; Urteil vom 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - DB 1995, 931 = ZTR 1995, 213, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu II 1 der Gründe). Diese Begründung hat in der Literatur Kritik erfahren (vgl. u.a. Pfarr, Anm. II zum Urteil des BAG vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AR-Blattei 1560 Nr. 32; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 4. Aufl., § 17 VI). Wenn der Arbeitgeber lediglich den Tarifvertrag vollziehe, komme nicht der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern der Tarifvertrag selbst als Anspruchsgrundlage in Betracht. Der Senat schließt sich dieser Auffassung an, weil der Arbeitgeber in einem solchen Fall kein eigenes Regelungswerk schafft und damit keine eigene Gestaltungsmacht ausübt.

Dies gilt auch dann, wenn der Tarifvertrag nicht kraft beiderseitiger Tarifbindung, sondern aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme anzuwenden ist. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die einschlägigen Tarifverträge ändert nichts daran, daß der Arbeitgeber diese Ordnung nicht selbst geschaffen, sondern lediglich das Regelungswerk der Tarifvertragsparteien übernommen hat. Ein Schutz der Arbeitnehmer gegenüber der Gestaltungsmacht des einzelnen Arbeitgebers erübrigt sich. Es stellt sich nur die Frage, ob die übernommenen tarifvertraglichen Regelungen einer rechtlichen Überprüfung standhalten. Rechtlich nicht zu beanstan-



dende Tarifvorschriften darf der Arbeitgeber auch gegenüber nichttarifgebundenen Arbeitnehmern anwenden. Mit der Einbeziehung der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer verändert der Arbeitgeber nicht den Regelungsinhalt, sondern hält sich voll an die vorgegebene Ordnung, die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurde.

b) Der Versorgungstarifvertrag ist jedenfalls insoweit wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG unwirksam, als er mehr als geringfügig beschäftigte Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließt.

aa) Die Gerichte für Arbeitssachen haben Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (vgl. u.a. BAGE 22, 252, 267 = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu B IV 3 b der Gründe; BAGE 41, 163, 168 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Besitzstand, zu II 3 der Gründe). 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 der Gründe). Er ist auch von den Tarifvertragsparteien zu beachten. Art. 9 Abs. 3 GG steht dem nicht entgegen. Mit der Tarifautonomie ist den Tarifvertragsparteien 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, aaO).

bb) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes schließen §§ 2, 6 BeschFG die Anwendbarkeit des Art. 3 Abs. 1 GG auf tarifvertragliche Teilzeitregelungen nicht aus. § 6 BeschFG erlaubt es den Tarifvertragsparteien nicht, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ohne sachlich vertretbare Gründe gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu benachteiligen. Eine gesetzliche Bestimmung, die den normsetzenden Tarifvertragsparteien die Befugnis einräumte, sich über die zentrale Wertvorgabe des Art. 3 Abs. 1 GG hinwegzusetzen, wäre verfassungswidrig. Dem Gesetzgeber kann nicht unterstellt werden, daß er mit § 6 BeschFG eine derartige verfassungswidrige Regelung schaffen wollte.

cc) Der bis zum 31. Dezember 1987 geltende Ausschluß von Teilzeitkräften wird den Anforderungen des Art. 3 Abs. 1 GG nicht gerecht. Ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz liegt vor, wenn im wesentlichen gleichliegende Sachverhalte ohne sachlich einleuchtenden Grund unterschiedlich behandelt werden (vgl. u.a. BVerfGE 25, 198, 205; 25, 314, 321; 31, 101, 109; 36, 321, 338; 40, 65, 85; 49, 280, 283). Dies wird in Rechtsprechung und Literatur als "Willkür" bezeichnet, ohne daß damit ein subjektiver Schuldvorwurf verbunden wäre (vgl. u.a. BVerfGE 2, 266, 281; 80, 48, 51; 83, 82, 84). Entscheidend ist allein die objektive Sach- und Rechtslage.



dd) Im vorliegenden Fall gab es keine sachlich einleuchtenden Gründe für eine Gruppenbildung allein nach dem Umfang der Teilzeitarbeit.

(1) Gruppenbildungen in einem Tarifvertrag sind entgegen der Ansicht des beklagten Landes nicht schon deshalb als sachlich gerechtfertigt anzusehen, weil sie von den Tarifvertragsparteien stammen. Trotz der besonderen Sachkunde der Tarifvertragsparteien und des ausgewogenen Kräfteverhältnisses kann nicht unterstellt werden, daß ihre Regelungen stets den Anforderungen des Art. 3 Abs. 1 GG entsprechen. Art. 9 Abs. 3 GG garantiert den Tarifvertragsparteien keinen unbeschränkten Regelungsspielraum. Auch sie müssen zwingendes übergeordnetes Recht beachten, zu dem Art. 3 Abs. 1 GG gehört. Die Auslegung der Vorschriften, die den Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien einschränken, muß allerdings der verfassungsrechtlichen Bedeutung der Tarifautonomie Rechnung tragen. Auch unter Berücksichtigung der Tarifautonomie gibt es keine sachlich einleuchtenden Gründe für den Ausschluß der unterhältig beschäftigten Teilzeitkräfte aus der betrieblichen Altersversorgung.

(2) Entgegen der Auffassung des beklagten Landes kommt es nicht darauf an, welche Rechtsüberzeugungen während der Zeit bestanden, in der nach dem Versorgungstarifvertrag unterhältig beschäftigten Arbeitnehmern keine Versorgungsrechte eingeräumt wurden. Auch weit verbreitete Ansichten und Regelungen sind dem übergeordneten, objektivierten Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG unterworfen.



(3) Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitkräfte läßt sich nicht mit dem Grundgedanken und der Entstehungsgeschichte der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst rechtfertigen, wie 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 hat. Zu einer Änderung dieser Rechtsprechung besteht kein Anlaß.

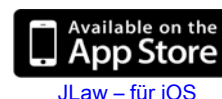
(3a) Der Senat geht mit dem beklagten Land davon aus, daß die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eingeführt wurde, um deren Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beamtenversorgung anzupassen. Dies rechtfertigt es nicht, unterhältig beschäftigte Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung auszuschließen. Eine solche Gruppenbildung kommt im Beamtenverhältnis deshalb nicht vor, weil es unterhältige Beschäftigungen im Beamtenrecht in aller Regel nicht gibt. Sie lassen sich mit dem beamtenrechtlichen Status nicht in Einklang bringen, denn zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) zählt u.a. die hauptberufliche Tätigkeit (BVerfGE 9, 268, 286). Soweit das Beamtenrecht Teilzeitbeschäftigungen zuläßt (vgl. §§ 72 a, 72 b, § 79 a Abs. 1 Nr. 1, § 89 a Abs. 2 Nr. 1 Bundesbeamtengesetz - BBG), sind sie auch in die Beamtenversorgung einbezogen. Für sie enthalten § 5 Abs. 1 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz (ruhegehaltsfähige Dienstbezüge) und § 6 Abs. 1 Satz 3 Beamtenversorgungsgesetz (regelmäßige ruhegehaltsfähige Dienstzeit) die erforderlichen ergänzenden Regelungen. Soweit das Beamtenrecht unterhältige Arbeitszeiten ausnahmsweise zuläßt (vgl. § 89 a Abs. 2 Nr. 1 BBG), verlieren die Beamten ihren Versorgungsanspruch nicht. Während bei Beamtenverhältnissen unterhält-



tige Arbeitszeiten nur in besonderen Ausnahmefällen vorkommen, sind sie bei Arbeitsverhältnissen rechtlich unbedenklich und auch gebräuchlich. Damit besteht hier ein Regelungsbedarf, den das Beamtenrecht nicht kennt.

(3b) Bei der Ausgestaltung einer betrieblichen Altersversorgung, die sich an die Beamtenversorgung anlehnt, sind die rechtlichen Unterschiede zwischen Arbeits- und Beamtenrecht zu beachten. Während die beamtenrechtliche Versorgung Ausdruck und Folge des Alimentationsprinzips ist, hat die zusätzliche Betriebsrente, die insbesondere die Grundsicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzt, sowohl Fürsorge(Versorgungs)- als auch Entgeltcharakter. Die Zusatzversorgung zählt beim Arbeitnehmer zum Entgelt im weiteren Sinne, das ihm nicht allein wegen verkürzter Arbeitszeit vollständig vorenthalten werden darf. Die Betriebsrente, die entlohnt werden soll, hängt nicht vom Umfang der geschuldeten Arbeitszeit ab. Die geringere Arbeitsleistung, die sich aus der kürzeren Arbeitszeit ergibt, wird mit einer anteilmäßigen Altersversorgung ausreichend berücksichtigt. Dies kann auch im Rahmen des für das beklagte Land geltenden Gesamtversorgungssystems geschehen.

(4) Der völlige Ausschluß unterhältig beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer aus der Zusatzversorgung widerspricht dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung. Auch bei unterhältig beschäftigten Teilzeitkräften besteht ein Versorgungsbedarf. Dies zeigt sich sogar besonders deutlich bei Gesamtversorgungssystemen. Sie dienen der Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards. Die Zusatzversorgung soll die Versorgungslücke zwi-



schen der gesetzlichen Rentenversicherung und den sonstigen ihr 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.

(5) Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeitnehmer läßt sich nicht damit rechtfertigen, daß unterhältig beschäftigte Arbeitnehmer typischerweise anderweitig versorgt und nicht auf eine anteilige Zusatzversorgung angewiesen seien. Dies hat der Senat bereits im 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 unterhältig 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, wenn sie nur in geringfügigen und besonders gelagerten Fällen zu Ungerechtigkeiten und Härten führen. Es dürfen aber nicht in einem größeren Umfang systemwidrige Benachteiligungen entstehen. Diesen Anforderungen genügt die vorliegende Ausschlussvorschrift nicht. Auch in der Vergangenheit gab es in nicht unerheblichem Umfang



unterhältliche Teilzeitarbeit, die der wirtschaftlichen Existenzsicherung diene. Jedenfalls in diesen Fällen besteht ein erheblicher Versorgungsbedarf.

(6) Auf die Urteile des Fünften Senats vom 22. August 1990 (BAGE 66, 17 ff. = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985), vom 11. März 1992 (BAGE 70, 48 = AP Nr. 19 zu § 1 BeschFG 1985), vom 19. August 1992 (- 5 AZR 95/92 - EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 23) und vom 9. Dezember 1992 (- 5 AZR 15/92 - ZTR 1993, 210) kann sich das beklagte Land nicht berufen. In den Fällen, die diesen Entscheidungen zugrunde lagen, hatten die nur nebenberuflich tätigen Arbeitnehmer eine anderweitige Hauptbeschäftigung. Im Hinblick darauf wurde eine geringere Entlohnung der Nebenbeschäftigung für zulässig erachtet. 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 nicht davon abhängig, daß die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber noch einen Hauptberuf ausübten. Für einen solchen Sachverhalt gibt es auch keine Anhaltspunkte.

(7) 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

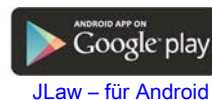


Nr. 1, § 169 a Abs. 1 AFG, § 40 a EStG) kommt es ebenfalls nicht an. Diese Vorschriften sind an ihren spezifisch öffentlich-rechtlichen Zwecken zu messen. Bei einer Zusatzversorgung ist demgegenüber auf die arbeitsrechtliche Bedeutung und Zielsetzung abzustellen. Es handelt sich um unterschiedliche, miteinander nicht zu vergleichende Rechtsgebiete.

3. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Unwirksamkeit dieser Ausschlußregelung. Im übrigen sind die tarifvertraglichen Versorgungsregelungen einschließlich der den Versorgungsanspruch begründenden Grundregel des § 46 BAT wirksam.

a) § 139 BGB steht der Teilnichtigkeit nicht entgegen.

aa) Nach § 139 BGB führt die Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts zur Nichtigkeit des ganzen Rechtsgeschäfts, wenn nicht anzunehmen ist, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Diese Vorschrift ist auf Tarifverträge jedenfalls nicht uneingeschränkt anwendbar. Soweit tarifliche Rechtsnormen betroffen sind, gelten die Grundsätze, die das Bundesverfassungsgericht zur Teilnichtigkeit von Gesetzen entwickelt hat (vgl. BVerfG Urteil vom 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/82 - BVerfGE 85, 191, 211 f. = AP Nr. 2 zu § 19 AZO, zu C III 1 der Gründe). Danach kommt es darauf an, ob der gültige Teil des Tarifvertrags noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (vgl. u.a. 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; Hage-
meier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 246; Schaub,
Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 200 II 3). Mit dem Wegfall
einer Ausschlußvorschrift für eine bestimmte Personengruppe ver-
liert die Zusatzversorgung als solche nicht ihre rechtliche und
wirtschaftliche Bedeutung. Das bisherige Regelungsgefüge bleibt
erhalten.

bb) Auch wenn der Rechtsgedanke des § 139 BGB angewandt wird
(vgl. BAGE 50, 137, 142 = AP Nr. 136 zu Art. 3 GG), ändert sich
im Ergebnis nichts. Die von den Tarifvertragsparteien vereinbarte
Zusatzversorgung, die von erheblicher sozialpolitischer und wirt-
schaftlicher Bedeutung ist, beeinflusste wesentlich die Attrakti-
vität des öffentlichen Dienstes. Es ist nicht anzunehmen, daß die
Tarifvertragsparteien auf die Zusatzversorgung gänzlich verzich-
tet hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit des § 2 Versorgungs-TV
in Verb. mit § 3 Buchst. q BAT in der bis zum 31. Dezember 1987
geltenden Fassung bekannt gewesen wäre. Diesem Ausschlußstatbe-
stand kam im Rahmen der gesamten Zusatzversorgung nur eine zweit-
rangige Bedeutung zu.

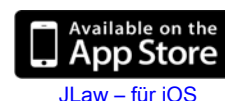
b) Mit der Annahme einer Teilnichtigkeit ist allerdings noch
nicht die Frage beantwortet, wie der Verstoß gegen den Gleich-
heitssatz zu beseitigen ist. Verstöße gegen den Gleichheitssatz
des Art. 3 Abs. 1 GG lösen bei Tarifverträgen und Gesetzen die
gleichen Rechtsfolgen aus. Soweit dem Normgeber ein Regelungs-
spielraum verbleibt, haben die Gerichte für Arbeitssachen dies zu
respektieren. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Tarif-
vertrags ist 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 (vgl. u.a. BVerfG Urteil vom 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/92 -, aaO, 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.

aa) Für die Vergangenheit kann dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nur dadurch entsprochen werden, daß auch den unterhälftig 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. Im übrigen entspräche dies nicht dem Willen beider Tarifvertragsparteien, zumal der unzulässige Ausnahmetatbestand - gemessen an der Gesamtzahl der Versorgungsberechtigten - nur einen kleinen Personenkreis betraf. Für die Zukunft bleibt es den Tarifvertragsparteien unbenommen, die Versorgungsregelungen zu ändern und so die vermehrten Kosten für die betriebliche Altersversorgung wieder zu verringern.

bb) Die Unwirksamkeit des Ausnahmetatbestandes, der die Klägerin ausgrenzte, führt zur Anwendbarkeit der Grundregel.



(1) Damit hat die Klägerin nach § 46 BAT auch für die in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 verrichtete unterhäftige Lehrertätigkeit "Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages". Nach § 5 Abs. 1 Versorgungs-TV hat diese Versicherung bei der VBL "nach Maßgabe der Satzung und ihrer Ausführungsbestimmungen" zu erfolgen. Eine nachträgliche Versicherung der unterhäftigen Tätigkeit der Klägerin ist jedoch nach der Satzung der VBL für die Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 nicht möglich. Darauf hat das beklagte Land abgestellt und daraus den Schluß gezogen, die geschuldete Versorgungsleistung sei unmöglich. Die Klägerin könne deshalb allenfalls einen Schadenersatzanspruch geltend machen. Dessen Voraussetzungen seien jedoch nicht erfüllt, weil das beklagte Land das Leistungshindernis nicht zu vertreten habe. Dieser Argumentation des beklagten Landes kann nicht gefolgt werden. Sie trägt dem betriebsrentenrechtlichen Inhalt des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Versorgungsverhältnisses nicht hinreichend Rechnung.

(2) Die Auffassung des beklagten Landes wäre allenfalls dann richtig, wenn sich die Versorgungszusage und der Durchführungsweg nicht trennen ließen, sondern betriebsrentenrechtlich eine Einheit bildeten. Im Betriebsrentenrecht ist jedoch zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden (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 sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Versorgungsleistungen selbst zu



zahlen (unmittelbare Versorgungszusage, Direktzusage), oder ob er sich zur Leistungsgewährung eines rechtlich selbständigen Versorgungsträgers bedient (mittelbare Versorgungszusage). Die eingeschaltete Versorgungsanstalt ist ihrer Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtungen. Auch bei Unterstützungskassen und Direktversicherungen ergeben sich die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber seinen versorgungsberechtigten Arbeitnehmern aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis. Wird die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg (Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Versicherungsunternehmen) 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).

(3) Diese Grundsätze sind auch bei einer tarifvertraglich geregelten Zusatzversorgung zu beachten. Obwohl § 46 BAT und der Versorgungs-TV eine versicherungsförmige Abwicklung der Zusatzversorgung vorsehen, ändert dies nichts daran, daß eine vom Durchführungsweg unabhängige Grundverpflichtung des Arbeitgebers besteht. Diese Sichtweise widerspricht nicht dem Zweck der Zusatzversorgung, sondern wird ihrer wirtschaftlichen und sozialen



Zielsetzung gerecht. Die Zusatzversorgung 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 die 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 Erfüllungsanspruch der Klägerin erfaßt die streitbefangenen Zeiträume. Das beklagte Land hat der Klägerin Versorgungsleistungen zu verschaffen, die sie erhalten würde, wenn sie in der Zeit vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 mit ihrer Lehrertätigkeit bei der VBL versichert gewesen wäre. 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 (Art. 20 Abs. 3 GG) gehört zu den verfassungsrechtlichen Leitideen, die nicht nur von Gesetzgebung und Verwaltung, sondern auch von der Rechtsprechung zu beachten sind. Inwieweit das beklagte Land Grundrechte in Anspruch nehmen kann, spielt dabei keine Rolle. Die Grundrechtsfähigkeit gewinnt erst Bedeutung, wenn die im Rechtsstreit unterlegene Partei Verfassungsbeschwerde einlegen will.



b) 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 Rechtskenntnisse 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.

aa) Dementsprechend hat der Senat in seinem Urteil vom 20. November 1990 (BAGE 66, 228, 236 ff. = AP Nr. 14 zu § 1 BetrAVG Ab-
lösung, zu B II der Gründe) Rückwirkungsschutz gegenüber der Änderung einer rechtsfortbildenden Rechtsprechung eingeräumt. Der Senat hatte außerhalb des geschriebenen Rechts in einer ständigen, vielfach und ausführlich begründeten Rechtsprechung die Ab-
lösbarkeit einer Gesamtzusage durch eine Betriebsvereinbarung be-
jaht. Bei einer derartigen Rechtsfortbildung kann ein besonders schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand des von der Recht-
sprechung gebildeten Rechtssatzes entstehen.

bb) Im Beschluß vom 14. Januar 1987 (BVerfGE 74, 129, 152 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe) hat das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, die anerkannte Befugnis der Gerichte zur Rechtsfortbildung sei verfassungsrechtlich eingeschränkt. Lege der Richter offene Rechtsbegriffe in einem Gesetz aus oder bilde er Recht fort, so müsse er vornehmlich dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit Rechnung tragen. Das Rechtsstaatsprinzip, das der richterlichen Rechtsfindung Grenzen



setze, enthalte jedoch keine in allen Einzelheiten eindeutig bestimmten Gebote oder Verbote von Verfassungsrang, sondern sei ein Verfassungsgrundsatz, welcher der Konkretisierung je nach den sachlichen Gegebenheiten bedürfe.

cc) Im Beschluß vom 28. September 1992 (- 1 BvR 496/87 - AP Nr. 15 zu Art. 20 GG, zu II 2 b der Gründe), durch den die Verfassungsbeschwerde gegen die sog. Bilka-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen wurde, hat das Bundesverfassungsgericht offengelassen, inwieweit durch Gerichtsentscheidungen überhaupt ein Vertrauenstatbestand geschaffen werden könne, der bei einer Änderung der Rechtsprechung von Verfassungs wegen berücksichtigt werden müsse. Das Bundesverfassungsgericht habe sich zu dieser Frage bisher noch nicht geäußert. Zwar seien belastende Gesetze, die sich echte Rückwirkung beilegen, regelmäßig mit rechtsstaatlichen Grundsätzen unvereinbar. Daraus folge aber nicht ohne weiteres eine gleichartige Bindung der Gerichte. Höchstrichterliche Urteile seien kein Gesetzesrecht und erzeugten keine damit vergleichbare Rechtsbindung. Sie änderten die Rechtslage nicht, sondern stellten sie lediglich aufgrund eines - prinzipiell irrtumsanfälligen - Erkenntnisprozesses für den konkreten Fall fest.

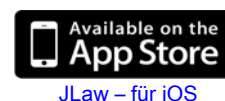
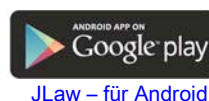
dd) Auch im vorliegenden Fall kann dahingestellt bleiben, ob im Bereich der Rechtsanwendung überhaupt ein Vertrauen darauf entstehen kann, daß die Gerichte trotz besserer Erkenntnisse ihre Rechtsprechung nicht mehr für zurückliegende Zeiträume ändern. Das beklagte Land kann sich jedenfalls nicht auf 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.

(1) Keiner weiteren Erörterung bedarf es, daß kein Arbeitgeber darauf vertrauen kann, Versorgungsregelungen, die willkürlich teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer benachteiligen, seien wirksam. Auch das beklagte Land hat dies nicht angenommen, sondern geltend gemacht, es habe die getroffene Differenzierung im streitbefangenen Zeitraum vom 1. Mai 1973 bis 31. Dezember 1987 für sachgerecht und damit für rechtmäßig halten dürfen. Selbst ein schulloser Rechtsirrtum des Arbeitgebers führt aber nicht zwangsläufig dazu, daß die Gerichte die objektiv rechtswidrige Benachteiligung einer Personengruppe wider besseres Wissen aufrechterhalten müssen. Ein Rückwirkungsverbot für richtige Rechtsanwendung kommt nur in einem besonders gelagerten Ausnahmefall in Betracht, der hier nicht vorliegt.

(1a) Obwohl der Ausschluß unterhältig beschäftigter Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bis 31. Dezember 1987 gängigen Vorstellungen entsprochen hatte, ergibt sich daraus noch nicht ohne weiteres ein Vertrauenstatbestand, der einer uneingeschränkten Verwirklichung des Gleichheitssatzes entgegenstünde. Die Üblichkeit im Arbeitsleben allein liefert noch keinen tragfähigen Differenzierungsgrund. Auch weitverbreitete Ansichten und Regelungen sind dem übergeordneten, objektivierten Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG unterworfen. Die Erkenntnis, daß bisher gängige Unterscheidungen nicht rech- tens sind, setzt sich nicht selten erst nach längerer Zeit durch.



Dieser Tatsache muß jeder Rechnung tragen, der auf eine unveränderte rechtliche Bewertung vertrauen möchte.

(1b) Auch die Problematik der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und -gruppen wurde in Rechtsprechung und Literatur erst in einem langwierigen Erkenntnisprozeß voll erfaßt. Das beklagte Land hat mit eingehenden Rechtsprechungsnachweisen zutreffend aufgezeigt, daß das Bundesarbeitsgericht maßgebliche Gesichtspunkte früher nicht beachtet hatte und dadurch zu Ergebnissen gelangt war, die einer den heutigen Erkenntnissen entsprechenden genaueren Überprüfung nicht mehr standhalten.

In der Fachliteratur war jedoch schon sehr früh bezweifelt worden, daß Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vollständig ausgeschlossen werden dürfen. Beispielweise hatte Seiter in Seiter/Kaemmerer/Röhrle, Teilzeitarbeit, 1971, C V 1 b ee, S. 44 ausgeführt:

"Da Ruhegelder weniger wegen des Umfangs der Arbeitsleistung als vielmehr wegen der langen Dauer der Betriebszugehörigkeit gewährt werden, besteht kein Grund, Teilzeitbeschäftigte davon generell auszuschließen."

Becker (Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Teilzeitbeschäftigung, 1971, S. 96) hat den "gänzlichen Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten an betrieblichen Sonderleistungen" als Beispielsfall einer "willkürlichen Differenzierung" angesehen.

(2) Außerdem waren die rechtlichen Grundüberlegungen, die zur Fortentwicklung der Rechtsprechung führten, schon lange bekannt.



(2a) 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 (vgl. u.a. 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).

(2b) Das Bundesarbeitsgericht ist auch stets davon ausgegangen, daß normative Vergütungsregelungen nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen dürfen (vgl. u.a. 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). Nach Art. 3 Abs. 1 GG müssen für die getroffenen Differenzierungen sachlich einleuchtende Gründe vorhanden sein.

Im 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 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. Ob es sich dabei lediglich um eine Klarstellung zur



früheren Entscheidung vom 1. Juni 1978 (- 3 AZR 79/77 - BB 1979, 1403 = BetrAV 1979, 200, zu I 2 b der Gründe) oder um eine Änderung der Rechtsprechung handelte, kann dahinstehen. Ebenso ist es unschädlich, daß der Senat im späteren Urteil vom 28. September 1982 (- 3 AZR 188/80 - AP Nr. 1 zu § 117 BGB) diese Überlegungen nicht mehr aufgegriffen hat. Entscheidend ist, daß die Rechtsprechung zum Gleichbehandlungsgrundsatz und Gleichheitssatz noch nicht abgeschlossen war, sondern sich erkennbar fortentwickelte. Unter diesen Umständen konnte ein allenfalls eingeschränktes Vertrauen darauf entstehen, daß eine verringerte Arbeitszeit ein tragfähiges Differenzierungsmerkmal für den vollständigen Ausschluß von Teilzeitkräften sei.

ee) 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 (vgl. 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 des beklagten Landes, von zusätzlichen finanziellen Belastungen und Verwaltungsmehraufwand verschont zu bleiben, verdient keinen Vorrang gegenüber dem Interesse der benachteiligten Arbeitnehmer an der uneingeschränkten Beachtung des Gleichheitssatzes.



(1) Der Gleichheitssatz gehört so sehr zu den Grundbestandteilen der verfassungsmäßigen Ordnung, daß auf den entsprechenden überpositiven Rechtsgrundsatz zurückgegriffen werden müßte, wenn der Gleichheitssatz nicht in Art. 3 Abs. 1 GG geschriebenes Verfassungsrecht geworden wäre (BVerfGE 1, 208, 233). Er ist, nicht zuletzt in seiner Ausprägung als Lohngleichheitsgebot in besonderem Maße Ausdruck der materiellen Gerechtigkeit. Seiner besonderen Bedeutung 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.

(2) Für die Arbeitnehmer sind Bestehen und Umfang einer Zusatzversorgung von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. 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.

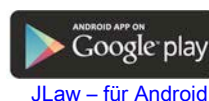
(3) Zugunsten des beklagten Landes ist zwar zu berücksichtigen, daß die rückwirkende Einbeziehung der unterhältig Teilzeitbeschäftigten in die Zusatzversorgung mit beträchtlichem Verwaltungsaufwand und mit hohen zusätzlichen Kosten verbunden ist. Dennoch führt die rückwirkende Anwendung des Gleichheitssatzes auf das betriebliche Versorgungssystem zu keiner unzumutbaren Belastung des beklagten Landes.



Um die Versorgungsansprüche der bisher benachteiligten Arbeitnehmer im einzelnen feststellen zu können, müssen länger zurückliegende Sachverhalte aufgeklärt werden. Dies ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden. 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 spielt das Verhältnis der voraussichtlichen Mehrkosten zu den Gesamtkosten des beklagten Landes für die Zusatzversorgung und zum gesamten Personalhaushalt eine entscheidende Rolle. Daran gemessen ist eine Überforderung des beklagten Landes nicht ersichtlich.

ff) 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. Das Bundesverfassungsgericht hat die gegen dieses Urteil eingelegte Verfassungsbeschwerde mit Beschluß vom 7. Februar 1994 (- 1 BvR 1749/92 -) ohne weitere Begründung nicht zur Entscheidung angenommen, obwohl die Auffassung, es habe eine verfassungsrechtlich unzulässige rückwirkende Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgelegen, von dem Beschwerdeführer ausführlich begründet 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 (vgl. Beschluß des BVerfG vom 7. Februar 1994 - 1 BvR 1355/93 -).

c) Der vom beklagten Land 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 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 diesem Wortlaut und der Entstehungsgeschichte des Protokolls ergibt sich zweifelsfrei, daß damit nur eine Beschränkung der rück-

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



wirkenden Belastungen aus der Entwicklung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Art. 119 EG-Vertrag erreicht werden sollte.

(1) Mit der Formulierung "im Sinne des Art. 119 gelten ..."
haben die vertragsschließenden Parteien 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.

(2) 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 EuGH begründete dies damit, daß die in diesen Richtlinien vorgesehene Übergangszeit im Widerspruch zum EG-Vertrag stehe und damit unbeachtlich sei. Da aber die Richtlinien bei den betroffenen Arbeitgebern einen Vertrauenstatbestand geschaffen hatten, 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. Eine Ausnahme gelte für Personen, die bereits vorher eine Klage erhoben hätten. Diesen Grundsatz haben die vertragsschließenden Staaten in das 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 darüberhinaus auf die nationalen Rechtsordnungen eingewirkt.

(3) Diese Auslegung der Protokollerklärung, die nach Art. 239 EG-Vertrag einen Bestandteil des EG-Vertrages darstellt, 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 (vgl. EuGH Urteil vom 6. Oktober 1982 - Rs 283/81 - C.I.L.F.I.T. - EuGH Slg. 1982, 3415, 3430 f. = AP Nr. 11 zu Art. 177 EWG-Vertrag). Der Senat mußte demnach die Sache nicht nach Art. 177 EG-Vertrag dem Europäischen Gerichtshof vorlegen.

cc) Unabhängig davon, ob eine mittelbare Diskriminierung der Frauen vorliegt oder nicht vorliegt, verstößt es 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 ist weder verfallen noch verjährt.

a) Nach § 70 BAT verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten schriftlich geltend gemacht werden. Die Klägerin hat diese Ausschußfrist nicht versäumt.

aa) Nach § 194 Abs. 1 BGB und dem allgemeinen juristischen Sprachgebrauch ist ein Anspruch das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen verlangen zu können. Versorgungsanwartschaften sind danach keine Ansprüche und werden schon deshalb von der Ausschußfrist nicht erfaßt.

bb) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats gilt die Ausschußfrist des § 70 BAT nicht für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Verschaffung einer Zusatzversorgung (vgl. BAG Urteil vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe; Urteil vom 24. Mai 1974 - 3 AZR 422/73 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III der Gründe; Urteil vom 15. Mai 1975 - 3 AZR 257/74 - AP Nr. 7 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu 5 der Gründe; Urteil vom 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 - AP Nr. 39 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu II 3 a der Gründe). Ein überzeugender Anlaß, von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht nicht.

cc) Selbst wenn die Ausschußfrist auf den Versorgungsverschaffungsanspruch anwendbar wäre, hätte die Klägerin ihn rechtzeitig



geltend gemacht. Soweit die Satzung der VBL die Versicherungspflicht ausschließt, steht dem Arbeitgeber die Wahl des Durchführungsweges frei. Das beklagte Land kann demnach die Versorgungsleistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles auch selbst erbringen. Deshalb wird der Versorgungsverschaffungsanspruch des Arbeitnehmers erst mit Eintritt des Versorgungsfalles fällig. Die Klägerin hat vor Eintritt des Versorgungsfalles sogar Klage erhoben und damit die Ausschlußfrist, die erst mit Fälligkeit des Anspruchs zu laufen beginnt, gewahrt.

b) Da auch die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist, kann das beklagte Land nicht nach § 222 BGB die Leistung verweigern.

Die Verjährung beginnt nach § 198 Satz 1 BGB mit dem Entstehen des Anspruchs. Nach gefestigter Rechtsprechung ist die Entstehung des Anspruchs im Sinne des § 198 BGB mit seiner Fälligkeit gleichzusetzen. Der Senat sieht ebenso wie der Bundesgerichtshof im Urteil vom 19. Dezember 1990 (- VIII ARZ 5/90 - BGHZ 113, 188, 193) keinen Anlaß, hiervon abzuweichen. Der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin ist erst mit Eintritt des Versorgungsfalles fällig geworden. Die bereits erhobene Klage hat nach § 209 Abs. 1 BGB die Verjährungsfrist unterbrochen.

II. Der Klägerin stehen ab 1. April 1991 37,27/38,5 der allgemeinen Zulage nach § 2 Abs. 2 des Tarifvertrags über Zulagen an Angestellte (Zulagen-TV) zu.



1. Die allgemeine Zulage betrug nach § 2 Abs. 2 Buchst. b Zulagen-TV in der Fassung vom 26. Juni 1990 für die unter die Anlage 1 a und 1 b zum BAT fallenden Angestellten in den Vergütungsgruppen VIII bis V c monatlich 150,-- DM. Für die Lehrkräfte, die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1 a zum BAT fallen, betrug die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 3 Zulagen-TV monatlich 60,-- DM.

Mit 11 Unterrichtsstunden pro Woche, die ausgehend von einer 38,5-Stundenwoche einer Arbeitszeit von 18,02 Stunden entsprechen, arbeitet die Klägerin als Lehrkraft, mit 19,25 Stunden übt sie Tätigkeiten aus, die unter die Anlage 1 a fallen und nach Vergütungsgruppe VI BAT zu entlohnen sind.

Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ist die der Klägerin zustehende allgemeine Zulage nicht für diese zwei Tätigkeitsbereiche getrennt zu berechnen. Nach § 2 Abs. 1 Zulagen-TV erhalten die Angestellten eine allgemeine Zulage. Ein Anspruch auf mehrere Zulagen oder eine Aufspaltung der allgemeinen Zulage nach Aufgabenbereichen sieht § 2 BAT nicht vor. Werden Angestellte im Rahmen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses sowohl als Lehrkräfte eingesetzt als auch mit Tätigkeiten betraut, die unter die Anlagen 1 a und 1 b zum BAT fallen, so kommt es auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit an.

2. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, daß zwischen den Parteien jedenfalls seit 1. Januar 1988 nur noch ein Arbeitsverhältnis besteht.



a) Das beklagte Land kann sich nicht auf das Urteil des Fünften Senats vom 21. August 1991 (- 5 AZR 634/90 - EzBAT § 8 BAT Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter Nr. 7 = ZTR 1992, 73) berufen. Im dortigen Fall wurde die Klägerin in verschiedenen Dienststellen ihres Arbeitgebers aufgrund gesonderter, selbständiger Arbeitsverträge beschäftigt. Sie war zum einen als Werkleherin tätig. Zum anderen wurde sie beim Statistischen Landesamt zunächst mit Aufgaben bei der Volkszählung, sodann mit Aufgaben bei der Einkommens- und Verbraucherstichprobe beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht hatte es damals abgelehnt, diese Tätigkeiten als einheitlichen Arbeitsvertrag zu bewerten, bei der die zeitlich mindestens zur Hälfte anfallende Tätigkeit maßgeblich für die Einstufung ist. Der Fünfte Senat war dieser Auffassung gefolgt, denn "die verschiedenen Tätigkeiten der Klägerin beruhten auf unterschiedlichen Vertragsabschlüssen mit unterschiedlichen Vertragsgegenständen, welche überdies untereinander keinerlei sachliche Berührungspunkte aufwiesen". Bei einer derartigen Fallgestaltung stellt sich die Frage einer einheitlichen Beurteilung der verschiedenen Tätigkeiten nicht.

Im dortigen Fall bestanden nach den Vereinbarungen der Parteien mehrere Arbeitsverträge, und diese Vertragsgestaltung war auch wirksam. Nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BAT dürfen mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie nach § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 BAT als ein Arbeitsverhältnis. Bereits aus dem Tarifwortlaut ("dürfen") ergibt sich, daß § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BAT die Begründung mehrerer Arbeitsverhältnisse



lediglich erlaubt. Selbst wenn die übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen, können die Parteien ein einziges Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden tarifrechtlichen Folgen begründen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat den Arbeitsvertrag vom 3. Juni/26. August 1988 dahingehend ausgelegt, daß mit seinem Abschluß die bisher vereinbarten zwei Arbeitsverhältnisse zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnis zusammengefaßt wurden. Der Arbeitsvertrag vom 3. Juni/26. August 1988 ist ein nichttypischer Vertrag, dessen Auslegung nur einer beschränkten revisionsgerichtlichen Nachprüfung unterliegt. Der Senat kann nur untersuchen, ob das Berufungsgericht allgemeine Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB verletzt hat, Verstöße gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze vorliegen oder wesentlicher Auslegungstoff unberücksichtigt geblieben ist (vgl. u.a. BAGE 55, 309, 314 = AP Nr. 13 zu § 74 c HGB, zu I der Gründe; BAGE 57, 256, 265 = AP Nr. 6 zu § 620 BGB Hochschule, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP Nr. 63 zu § 74 HGB, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 10. Dezember 1992 - 2 AZR 269/92 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Arzt-Krankenhaus-Vertrag, zu B I 1 der Gründe). Einer derartigen Überprüfung hält das angegriffene Urteil stand.

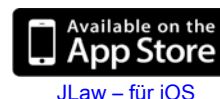
aa) Der Vertragsurkunde läßt sich nicht entnehmen, daß die Parteien zwei selbständige Arbeitsverhältnisse beibehalten wollten. Mit dem Arbeitsvertrag vom 3. Juni/26. August 1988 wurden laut Einleitungssatz die Arbeitsverträge vom 16. April/29. Mai 1973 und 4. September/29. September 1975 geändert. § 1 Abs. 1 des neuen Arbeitsvertrages sieht vor, daß die Klägerin ab 1. Januar



1988 als Angestellte auf unbestimmte Zeit beschäftigt wird. Die Tätigkeiten als Schulassistentin und als Lehrkraft für Maschinenschreiben werden als "Einsatz" innerhalb dieses Arbeitsverhältnisses bezeichnet. § 1 Abs. 2 räumt dem Arbeitgeber einheitlich für beide Einsatzbereiche die Befugnis zur Anordnung von Überstunden ein. § 2 Satz 1 und 2 vereinheitlicht die Arbeitsbedingungen. § 2 Satz 3 verweist lediglich auf die "Verordnung über die Arbeitszeit der (beamteten) Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ... in der jeweils geltenden Fassung und die dazu ergangenen Runderlasse des Niedersächsischen Kultusministers", nicht aber auf die Richtlinien für die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte. Nach § 5 Satz 1 bedürfen Änderungen "des" Arbeitsvertrages der Schriftform. Die Verwendung der Einzahl unterstreicht die Einheitlichkeit des Arbeitsverhältnisses.

bb) Zusatzvereinbarungen für einen Tätigkeitsbereich, wie sie § 4 enthält, stehen ebensowenig wie die arbeitsvertraglich festgelegte Aufteilung der Arbeitszeit auf die beiden Einsatzbereiche der Einheitlichkeit des Arbeitsverhältnisses entgegen. Soweit der Inhalt der zu verrichtenden Tätigkeiten und die darauf entfallende Arbeitszeit vertraglich festgeschrieben sind, ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers entsprechend eingeschränkt.

cc) Für die Feststellung des Parteiwillens spielt es auch eine Rolle, wie die Parteien selbst den Vertrag verstanden und angewandt haben. Im vorliegenden Fall ist das beklagte Land von Januar 1988 bis Anfang 1991, also über drei Jahre lang, von einem



einheitlichen Arbeitsverhältnis ausgegangen und hat die allgemeine Zulage einheitlich nach der überwiegenden Schulassistententätigkeit bemessen.

c) Dem beklagten Land ist einzuräumen, daß eine einheitliche Bemessung der allgemeinen Zulage ebenso wie eine einheitliche Bemessung der Arbeitsvergütung als um so unbefriedigender empfunden wird, je verschiedenartiger die zu verrichtenden Tätigkeiten sind und je unterschiedlicher ihre Wertigkeit ist. Dieses Mißbehagen entsteht aber auch, wenn sämtliche Aufgabenbereiche von der Anlage 1 a und 1 b erfaßt werden.

3. Da der Klägerin die bis zum 31. März 1991 gezahlte allgemeine Zulage zustand, hat das beklagte Land keinen Bereicherungsanspruch, so daß der Nachzahlungsanspruch der Klägerin in Höhe von 168,48 DM nicht durch Aufrechnung erloschen ist.

C. Die Kostenentscheidung für das Berufungs- und Revisionsverfahren ergibt sich aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Auch bei einer teilweisen Klagerücknahme ist § 92 Abs. 2 ZPO entsprechend anwendbar. Der Streitwert des zurückgenommenen Klageantrags beläuft sich nur auf etwa 2,3 % des Streitwerts des gesamten Berufungs- und Revisionsverfahrens. Im erstinstanzlichen Verfahren ist der Anteil am Gesamtstreitwert noch geringer.



D. Soweit die Klage zurückgenommen wurde, ist das arbeitsgerichtliche Urteil nach § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO wirkungslos geworden.

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](#)