

Aktenzeichen: 3 AZR 625/94

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 07. März 1995

- 3 AZR 625/94 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 21. Februar 1994

- 1d Ca 158/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 21. Juni 1994

- 1 Sa 120/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung Teilzeitbeschäftigter

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3, Art. 20 Abs. 3; BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; EG-Vertrag Art. 119, 177; TV Arb § 24; Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost § 3; Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) § 67; BGB §§ 139, 198, 222, § 242 Gleichbehandlung; BeschFG 1985 §§ 2, 6; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 625/94

1 Sa 120/94 Schleswig-Holstein

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. Heitherr, die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jesse und Arntzen für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 21. Juni 1994 - 1 Sa 120/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte 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 Parteien streiten über den Umfang des Zusatzversorgungsanspruchs, den die Klägerin im Versorgungsfall haben wird.

Die Klägerin ist am 18. August 1939 geboren. Sie ist Mitglied der Deutschen Postgewerkschaft. Seit dem 17. August 1981 ist sie ununterbrochen als Teilzeitarbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit schwankt. Sie lag im Durchschnitt unter 18 Stunden. Arbeitsumfang und Vergütung überschritten aber stets die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Abs. 1 SGB IV.

Nach § 24 des von der Deutschen Bundespost mit der Deutschen Postgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrages für Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) sind die Arbeiter bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages der Deutschen Bundespost in seiner jeweiligen Fassung zu versichern. § 3 des Versorgungstarifvertrages bestimmte vom 1. Januar 1988 bis zum 31. März 1991:



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

- a) er das 17. Lebensjahr vollendet hat,
- b) er vom Beginn der Pflicht zur Versicherung an bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit nach der Satzung der VAP erfüllen kann, wobei frühere Zeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind,
- c) seine arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens 18 Stunden beträgt."

Die bis zum 31. Dezember 1987 § 3 Buchst. c Versorgungstarifvertrag entsprechende Vorschrift des § 3 Buchst. b lautete:

"seine arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit mindestens die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt."

Seit dem 1. April 1991 gilt § 3 Buchst. c in der folgenden Fassung:

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

...

- c) er in einem Arbeitsverhältnis steht, in dem er nicht nur im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV geringfügig beschäftigt ist."

Die Klägerin, die seit dem 1. April 1991 bei der VAP versichert worden ist, hat den Standpunkt vertreten, sie hätte auch in der Zeit zuvor versichert werden müssen. Die Beklagte müsse sie



den bei der VAP versicherten Arbeitnehmern gleichstellen. Dies ergebe sich aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie so zu stellen, als ob sie in der Zeit vom 17. August 1981 bis einschließlich 31. März 1991 bei der VAP versichert gewesen wäre.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie habe keine Pflicht zur Gleichbehandlung. Die Vertragsfreiheit habe jedenfalls bis zum Jahre 1985 bei der Vergütung den Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz gehabt. Danach habe der Versorgungstarifvertrag den in § 2 Abs. 1 BeschFG normierten Gleichbehandlungsgrundsatz verdrängt. Im übrigen sei der Gleichbehandlungsgrundsatz auch gar nicht verletzt worden. Der Versorgungstarifvertrag selbst, dessen Bestand und Inhalt durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt werde, sei der sachliche Grund für die Ungleichbehandlung bei der Versorgung. Die schlechtere Behandlung der Teilzeitkräfte sei auch deshalb gerechtfertigt, weil die Zusatzversorgung als volldynamisches Gesamtversorgungssystem eingeführt worden sei. Die damit bezweckte beamtenähnliche Versorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sei nur dann zu rechtfertigen, wenn dem Versorgungsanspruch eine beamtenähnliche Dienst- und Treuepflicht sowie eine beamtenähnliche Lebensarbeitszeit gegenüberstehe. Davon könne bei unterhäftiger Beschäftigung keine Rede sein. Die Beklagte weist ferner auf §§ 101, 102, 169 a AFG sowie darauf hin, daß zumindest eine Verurteilung zu rückwirkender Gleichbehandlung unterbleiben müsse. Sie habe ein schutzwürdiges Vertrauen auf die Wirksamkeit ihrer Versorgungsregelung



haben dürfen. Der rückwirkenden Gleichbehandlungspflicht stünden auch die anderenfalls aufzubringenden Kosten in der Größenordnung von 835 bis 1050 Millionen DM entgegen. Diese Kosten überstiegen die Zumutbarkeitsgrenze.

Die Beklagte hat vorsorglich den Standpunkt vertreten, etwaigen Ansprüchen der Klägerin stehe die Ausschlußfrist aus § 67 der Satzung der VAP entgegen. Der geltend gemachte Anspruch sei zumindest verjährt.

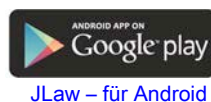
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage entsprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag, die Klage abzuweisen, weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben dem Feststellungsantrag zu Recht stattgegeben.

A. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Feststellungsklage zulässig.

I. Die Klägerin strebt die Feststellung an, daß die Beklagte sie im Versorgungsfall so zu stellen verpflichtet ist, als wäre sie auch in der Zeit zwischen dem 17. August 1981 und dem 31. März 1991 bei der VAP versichert gewesen. Dabei kommt es der Klägerin nach dem Inhalt ihres Klagevorbringens nicht darauf an, wer im Versorgungsfall die entsprechende Betriebsrente zahlt. Die



Klägerin möchte nur erreichen, daß die Beklagte ihr einen Versorgungsanspruch in dem geltend gemachten Umfang verschafft, sei es durch Nachversicherung bei der VAP, sei es durch Selbsteintritt, sei es in sonstiger Weise.

II. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die für den Inhalt des geltend gemachten Verschaffungsanspruchs maßgeblichen Umstände hat die Klägerin angegeben. Sie hat den Zeitraum sowie Art und Umfang der Tätigkeit, für die sie zusätzliche Altersversorgung beansprucht, genau bezeichnet. Sie will so gestellt werden, als sei sie auch im streitigen Zeitraum mit dieser Tätigkeit bei der VAP versichert gewesen.

III. Entgegen der Ansicht der Beklagten besteht auch das für den Feststellungsantrag erforderliche Rechtsschutzinteresse; die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt.

1. Bei dem von der Klägerin geltend gemachten Verschaffungsanspruch handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis. Ein betriebsrentenrechtliches Rechtsverhältnis wird nicht erst mit Eintritt des Versorgungsfalles, sondern bereits dann begründet, wenn eine Versorgungsanwartschaft entsteht.

2. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Umfangs ihrer Versorgungsrechte. Die Beklagte bestreitet, daß die Klägerin auch für die Zeit vom 17. August 1981 bis zum 31. März 1991 eine anteilige Betriebsrentenanwartschaft erworben hat. Durch die sich daraus ergebende tatsächliche



Unsicherheit ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis der Klägerin gefährdet. Ein Bedürfnis für eine alsbaldige Klärung besteht. Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalles einen zeitraubenden Prozeß gegen ihren Arbeitgeber über Inhalt und Umfang ihrer Versorgungsrechte zu führen. Für einen Versorgungsberechtigten ist es wichtig, daß Meinungsverschiedenheiten über Bestand und Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalles geklärt werden. Auch ältere Arbeitnehmer können noch für ihren Ruhestand Vorsorge treffen. Sie können zumindest durch ihr Sparverhalten und den Verzicht auf Inanspruchnahme einer Altersrente bestehenden Versorgungslücken Rechnung tragen.

B. Die Feststellungsklage ist auch begründet. Die Beklagte muß der Klägerin die geforderten Versorgungsleistungen verschaffen.

I. Der Klägerin steht der geltend gemachte Versorgungsanspruch allerdings weder nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrages noch den tarifvertraglichen Versorgungsregelungen zu. Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthält keine eigene Bestimmung für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Nach § 3 Buchst. b des kraft Tarifbindung geltenden Versorgungstarifvertrages war die Klägerin in der Zeit zwischen dem 17. August 1981 und dem 31. März 1991 nicht bei der VAP zu versichern. In dieser Zeit erreichte ihre arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit weder die Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers noch die ab dem 1. Januar 1988 geltende 18-Stunden-Grenze.



II. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich gleichwohl aus der Grundregel des § 24 TV Arb. Lediglich die Ausschlußvorschrift des § 3 Buchst. b bzw. Buchst. c des Versorgungstarifvertrages, der diese Verpflichtung einschränkt, ist wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nichtig.

1. 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 ff. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 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 im übrigen auch dann, wenn der Tarifvertrag nicht kraft beider-



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

2. § 3 Buchst. b bzw. Buchst. c des Versorgungstarifvertrages 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.

a) 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).

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten 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 einräumt, 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.

c) Der bis zum 31. März 1991 geltende Ausschluß von Teilzeitkräften mit weniger als 18 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit 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.

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

aa) Gruppenbildungen in einem Tarifvertrag sind entgegen der Ansicht der Beklagten 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 aber



keine sachlich einleuchtenden Gründe für den Ausschluß von Teilzeitkräften mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden aus der betrieblichen Altersversorgung.

bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es nicht darauf an, welche Rechtsüberzeugungen während der Zeit bestanden, in der nach dem Versorgungstarifvertrag unterhältig bzw. mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden beschäftigten Arbeitnehmern keine Versorgungsrechte eingeräumt wurden. Auch weitverbreitete Ansichten und Regelungen sind dem übergeordneten, objektivierten Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG unterworfen.

cc) 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.

(1) Der Senat geht mit der Beklagten davon aus, daß die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost ebenso wie diejenige für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eingeführt wurde, um deren Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beamtenversorgung anzupassen. Dies rechtfertigt es nicht, mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden beschäftigte Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung auszuschließen. Eine solche Gruppenbildung kommt



im Beamtenverhältnis deshalb nicht vor, weil es unterhäftige 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 nach 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 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 unterhäftige Arbeitszeiten ausnahmsweise zulässt (vgl. § 89 a Abs. 2 Nr. 1 BBG), verlieren die Beamten ihren Versorgungsanspruch nicht. Während bei Beamtenverhältnissen unterhäftige 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.

(2) 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 Ent-



gelt im weiteren Sinne, das ihm nicht allein wegen verkürzter Arbeitszeit vollständig vorenthalten werden darf. Die Betriebs-treue, 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 anteils-mäßigen Altersversorgung ausreichend berücksichtigt. Dies kann auch im Rahmen des für die Beklagte geltenden Gesamtversorgungssystems geschehen.

dd) Der völlige Ausschluß von Teilzeitarbeitnehmern mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden aus der Zusatzversorgung widerspricht dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung. Auch bei solchen Teilzeitkräften besteht ein Versorgungsbedarf. Dies zeigt sich sogar besonders deutlich bei Gesamtversorgungssystemen. Sie dienen der Aufrechterhaltung des bisherigen Lebensstandards. Die Zusatzversorgung soll die Versorgungslücke zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und den sonstigen ihr gleichgestellten Versorgungsmöglichkeiten einerseits und den Aktivenbezügen andererseits verringern. Auch das Arbeitsentgelt aus einer Teilzeitbeschäftigung beeinflußt den Lebensstandard des aktiven Arbeitnehmers. Der Wegfall führt zu einer Versorgungslücke im Ruhestand.

ee) Die unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeitnehmer läßt sich nicht damit rechtfertigen, daß mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden 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 entsprechend beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer allein wegen der geringeren Arbeitszeit von der Zusatzversorgung aus. Die Bedeutung des Arbeitsverdienstes für die Bestreitung des Familienunterhalts und der Umfang von Versorgungslücken bleiben unberücksichtigt. Zu einer solchen pauschalen Regelung sind die Tarifvertragsparteien nicht befugt.

Generalisierungen und Typisierungen sind zwar zulässig, 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 Teilzeitarbeit mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden, die der wirtschaftlichen Existenzsicherung diene. Jedenfalls in diesen Fällen besteht ein erheblicher Versorgungsbedarf.

ff) 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 die Beklagte 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 Alters-



versorgung 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.

gg) 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.

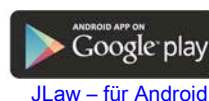
III. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Unwirksamkeit der Ausschlußregelung des § 3 Buchst. b bzw. Buchst. c des Versorgungstarifvertrages in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen. Im übrigen ist der Versorgungstarifvertrag einschließlich der den Versorgungsanspruch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



1. § 139 BGB steht der Teilnichtigkeit nicht entgegen.

a) 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 worden wäre. Diese Vorschrift ist auf Tarifverträge jedenfalls nicht uneingeschränkt anwendbar. Soweit tarifliche Rechtsnormen betroffen sind, gelten die Grundsätze, die das Bundesverfassungsgericht zur Teilnichtigkeit von Gesetzes entwickelt hat (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. auch BAGE 23, 399, 405 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Effektivklausel; BAGE 51, 178, 182 = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 251; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 111; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 163; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz 246; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 200 II 3). Mit dem Wegfall einer Ausschlußvorschrift für eine bestimmte Personengruppe verliert die Zusatzversorgung als solche nicht ihre rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung. Das bisherige Regelungsgefüge bleibt erhalten.

b) Auch wenn der Rechtsgedanke des § 139 BGB angewendet 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 Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Es ist nicht anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien auf die Zusatzversorgung gänzlich verzichtet hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit des § 3 Buchst. b bzw. Buchst. c des Versorgungstarifvertrages in den bis zum 31. März 1991 geltenden Fassungen bekannt gewesen wäre. Diesem Ausschlußtatbestand kam im Rahmen der gesamten Zusatzversorgung nur eine zweitrangige Bedeutung zu.

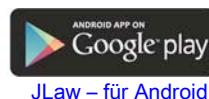
2. Mit der Annahme einer Teilnichtigkeit ist allerdings noch nicht die Frage beantwortet, wie der Verstoß gegen den Gleichheitssatz zu beseitigen ist. Verstöße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG lösen bei Tarifverträgen und Gesetzen die gleichen Rechtsfolgen aus. Soweit dem Normgeber ein Regelungsspielraum verbleibt, haben die Gerichte für Arbeitssachen dies zu respektieren. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags ist nicht ohne weiteres möglich. Die unzulässigerweise von den tarifvertraglichen Ansprüchen ausgenommenen Personen haben jedoch dann Anspruch auf Vergünstigung, wenn der Normgeber nur auf diesem Weg dem Gleichheitssatz Rechnung tragen kann oder wenn anzunehmen ist, daß der Normgeber bei Beachtung des Gleichheitssatzes alle zu berücksichtigenden Personen in die Vergünstigung einbezogen hätte (vgl. BVerfG Urteil vom 28. Januar 1992 - 1 BvR 1025/92 - 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.



a) Für die Vergangenheit kann dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG nur dadurch entsprochen werden, daß auch den mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden Beschäftigten die vorenthaltene Leistung verschafft wird. Schon aus Gründen des Vertrauensschutzes kann die gebotene Gleichheit nicht dadurch hergestellt werden, daß auch den überhöftig 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.

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

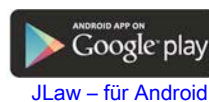
aa) Damit hat die Klägerin nach § 24 TV Arb in Verbindung mit § 3 Versorgungstarifvertrag für die seit dem 17. August 1981 verrichtete Beschäftigung Anspruch darauf, nach Maßgabe der Satzung der VAP und ihrer Ausführungsbestimmungen versichert zu werden. Eine nachträgliche Versicherung der unter der 18-Stunden-Grenze bleibenden Tätigkeit der Klägerin ist nach der Satzung der VAP für die Zeit vom 17. August 1981 bis zum 31. März 1991 nicht möglich. Darauf stellt die Beklagte ab und zieht daraus den Schluß, die geschuldete Versorgungsleistung sei unmöglich. Die Klägerin könne deshalb allenfalls einen Schadenersatzanspruch geltend machen. Dessen Voraussetzungen seien jedoch nicht erfüllt, weil die



Beklagte das Leistungshindernis nicht zu vertreten habe. Dieser Argumentation der Beklagten kann nicht gefolgt werden. Sie trägt dem betriebsrentenrechtlichen Inhalt des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Versorgungsverhältnisses nicht hinreichend Rechnung.

bb) Die Auffassung der Beklagten 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 erbringen (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

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



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).

cc) Diese Grundsätze sind auch bei einer tarifvertraglich geregelten Zusatzversorgung zu beachten. § 24 TV Arb und der Versorgungstarifvertrag sehen zwar eine versicherungsförmige Abwicklung der Zusatzversorgung vor. Dies ändert aber nichts daran, daß eine vom Durchführungsweg unabhängige Grundverpflichtung des Arbeitgebers besteht. 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.



IV. Der Erfüllungsanspruch der Klägerin erfaßt die streitbefangenen Zeiträume. Die Beklagte hat der Klägerin im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die sie erhalten würde, wenn sie auch vom 17. August 1981 bis zum 31. März 1991 bei der VAP 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.

1. 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 die Rechtsvorgängerin der Beklagten Grundrechte in Anspruch nehmen konnte, und inwieweit sich daran etwas durch die Privatisierung der Beklagten geändert hat, spielt keine Rolle. Die Grundrechtsfähigkeit gewinnt erst Bedeutung, wenn die im Rechtsstreit unterlegene Partei Verfassungsbeschwerde einlegen will.

2. 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 Erkenntnisse 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.



a) 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 Än-
derung einer rechtsfortbildenden Rechtsprechung eingeräumt. Der
Senat hatte außerhalb des geschriebenen Rechts in einer ständi-
gen, 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.

b) 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 Be-
fugnis der Gerichte zur Rechtsfortbildung sei verfassungsrecht-
lich eingeschränkt. Lege der Richter offene Rechtsbegriffe in
einem Gesetz aus oder bilde er Recht fort, so müsse er vornehm-
lich dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit Rechnung tragen. Das
Rechtsstaatsprinzip, das der richterlichen Rechtsfindung Grenzen
setze, enthalte jedoch keine in allen Einzelheiten eindeutig be-
stimmten Gebote oder Verbote von Verfassungsrang, sondern sei ein
Verfassungsgrundsatz, welcher der Konkretisierung je nach den
sachlichen Gegebenheiten bedürfe.

c) In seinem 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 Bun-
desarbeitsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen wurde, hat



das Bundesverfassungsgericht offen gelassen, inwieweit durch Gerichtsentscheidungen überhaupt ein Vertrauenstatbestand geschaffen werden könne, der bei einer Änderung der Rechtsprechung von Verfassungen wegen berücksichtigt werden müsse. Das Bundesverfassungsgericht habe sich zu dieser Frage bisher 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. Höchststrichterliche 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.

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

aa) Keiner weiteren Erörterung bedarf es, daß kein Arbeitgeber darauf vertrauen kann, Versorgungsregelungen, die willkürlich teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer benachteiligen, seien wirksam.



Auch die Beklagte hat dies nicht angenommen, sondern geltend gemacht, sie habe die getroffene Differenzierung im streitbefangenen Zeitraum seit August 1981 für sachgerecht und damit für rechtmäßig halten dürfen. Selbst ein schuldloser 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. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

(1) Obwohl der Ausschluß von Teilzeitkräften mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bis zum 31. März 1991 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 rechtens sind, setzt sich nicht selten erst nach längerer Zeit durch. Dieser Tatsache muß jeder Rechnung tragen, der auf eine unveränderte Bewertung vertrauen möchte.

(2) Auch die Problematik der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer und -gruppen wurde in Rechtsprechung und Literatur erst in einem langwierigen Erkenntnisprozeß voll erfaßt. Die Beklagte hat mit eingehenden Rechtsprechungsnachweisen zutreffend



aufgezeigt, daß das Bundesarbeitsgericht maßgebliche Gesichtspunkte vorher nicht beachtet hatte und dadurch zu Ergebnissen gelangt war, die einer den heutigen Erkenntnissen entsprechenden genaueren Überprüfung nicht mehr standhalten (vgl. besonders Senatsurteil vom 28. September 1982 - 3 AZR 188/80 - AP Nr. 1 zu § 117 BGB, zu II 1 der Gründe).

In der Fachliteratur war jedoch schon sehr früh bezweifelt worden, daß Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vollständig ausgeschlossen werden dürfen. Beispielsweise hatte Seiter (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.

bb) Darüber hinaus waren die rechtlichen Grundüberlegungen, die zur Fortentwicklung der Rechtsprechung führten, schon lange bekannt.

(1) Der betrieblichen Altersversorgung ist von Anfang an Entgeltcharakter beigemessen worden. In der älteren Rechtsprechung und Literatur ist von Soziallohn gesprochen worden (RAG ARS 40,



151; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 280, § 40 III 5 c). Später wurde der Versorgungs- und Entgeltcharakter betont (BAG Urteil vom 3. April 1970 - 3 AZR 230/69 - AP Nr. 141 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Urteil vom 12. Februar 1971 - 3 AZR 83/70 - AP Nr. 3 zu § 242 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).

(2) Das Bundesarbeitsgericht ist auch stets davon ausgegangen, daß normative Vergütungsregelungen nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen dürfen (BAG Urteil vom 18. Oktober 1961 - 1 AZR 75/61 - AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; BAG Urteil vom 14. Juni 1972 - 4 AZR 268/71 - BAGE 24, 300, 304 = AP Nr. 1 zu § 26 BBesG). Nach Art. 3 Abs. 1 GG müssen für die getroffenen Differenzierungen sachlich einleuchtende Gründe vorhanden sein.

In seinem Urteil vom 6. April 1982 (BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe) hat der Senat dann auch darauf hingewiesen, daß der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender Grund ist, Teilzeitarbeitnehmer von vornherein vollkommen von betrieblichen Versorgungsleistungen auszunehmen, die Vollzeitarbeitnehmern zugestanden werden. Ob es sich dabei lediglich um eine Klarstellung der 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 zum 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.

e) Selbst an eine feststehende Rechtsprechung sind die Gerichte nicht gebunden, wenn sich diese im Lichte neuer Erkenntnisse oder veränderter Verhältnisse als nicht mehr haltbar erweist (vgl. BVerfGE 18, 224, 240; BVerfGE 59, 128, 165). Bei einer rückwirkenden Änderung der Rechtsprechung ist zu beachten, daß nicht nur die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit, sondern auch die Idee der materiellen Gerechtigkeit wesentliche Bestandteile des Rechtsstaatsprinzips sind (BVerfGE 74, 129, 152 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Unterstützungskassen, zu B II 1 der Gründe). Die betroffenen Rechtsgüter sind nach den Kriterien der Verhältnismäßigkeit und der Zumutbarkeit abzuwägen (BVerfGE 59, 128, 166). Das Interesse der Beklagten, von zusätzlichen finanziellen Belastungen und Verwaltungsmehraufwand verschont zu bleiben, verdient keinen Vorrang gegenüber dem Interesse der benachteiligten Arbeitnehmer an der uneingeschränkten Beachtung des Gleichheitssatzes.



aa) 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.

bb) 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.

cc) Zugunsten der Beklagten ist zwar zu berücksichtigen, daß die rückwirkende Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden 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 der Beklagten.



Um die genauen Versorgungsansprüche der bisher benachteiligten Arbeitnehmer feststellen zu können, müssen länger zurückliegende Sachverhalte aufgeklärt werden, was naturgemäß mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein wird. 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 der Zusatzversorgung und zum gesamten Personalhaushalt der Beklagten eine entscheidende Rolle. Daran gemessen ist eine Überforderung der Beklagten nicht ersichtlich. Das gilt auch dann, wenn man die von der Beklagten errechnete zusätzliche Belastung durch eine Gleichbehandlung unterhältig beschäftigter Teilzeitkräfte in der betrieblichen Altersversorgung in Höhe von rund einer Milliarde DM als richtig zugrunde legt. Der Gesichtspunkt des Überforderungsschutzes dient der Verhinderung von Existenzgefährdungen und -vernichtungen. Vor diesem Hintergrund reichen die Darlegungen der Beklagten für die Annahme, es müsse zu ihren Gunsten ein Überforderungsschutz greifen, nicht aus. Aus der von der Beklagten vorgelegten Gewinn- und Verlustrechnung für 1992 ist zu ersehen, daß die Beklagte im Geschäftsjahr 1992 einen Personalaufwand von mehr als 20 Milliarden DM hatte. Damit machen die von der Beklagten insgesamt, aber nicht in einem Betrag, aufzubringenden Mehrkosten gerade 5. % des gesamten Personalaufwandes der

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



Beklagten während eines Geschäftsjahres aus. Der Anteil am Gesamthaushalt ist entsprechend geringer. Es mag sein, daß die Beklagte diesen Mehraufwand nicht aus vorhandenen Eigenmittel finanzieren kann. Daraus allein kann sich aber noch nicht das Bedürfnis nach Überforderungsschutz ergeben. Zum einen besteht die Möglichkeit, sich Gelder auf dem Kapitalmarkt zu beschaffen. Zum anderen ist nicht dargelegt, warum die Beklagte außerstande sein sollte, die einmalige Belastung in einer Größenordnung von 5 % des Jahrespersonalaufwandes auch durch Einsparungen zu erwirtschaften.

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

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



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

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

aa) Mit der Formulierung "im Sinne des Art. 119 gelten ..." haben die vertragschließenden Parteien unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß sie lediglich den zeitlichen Anwendungsbe-



reich 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.

bb) Dieses eindeutige Auslegungsergebnis wird durch die Entstehungsgeschichte des Protokolls zu Art. 119 EG-Vertrag bestätigt. Im Urteil vom 17. Mai 1990 (- Rs C 262/88 - Barber - EuGH Slg. 1990, 1889 = AP Nr. 20 zu Art. 119 EWG-Vertrag) hatte der Europäische Gerichtshof Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in den Entgeltbegriff des Art. 119 EG-Vertrag einbezogen, obwohl die Richtlinien 79/7/EWG und 86/378/EWG insoweit eine spätere Umsetzung des Art. 119 EG-Vertrag zuließen. Der Europäische Gerichtshof begründete dies damit, daß die in diesen Richtlinien vorgesehene Übergangszeit im Widerspruch zum EG-Vertrag stehe und damit unbeachtlich sei. Da aber die Richtlinien bei den betroffenen Arbeitgebern einen Vertrauenstatbestand geschaffen hätten, schränkte der Europäische Gerichtshof in der sog. Barber-Entscheidung die rückwirkende Anwendung des Art. 119 EG-Vertrag ein. Niemand könne sich auf die unmittelbare Wirkung von Art. 119 EG-Vertrag berufen, um mit Wirkung von einem vor Erlaß dieses Urteils liegenden Zeitpunkt einen Rentenanspruch geltend zu machen. Eine Ausnahme gelte für Personen, die bereits vorher eine Klage erhoben hätten. Diesen Grundsatz haben die vertragsschließenden Staaten im Protokoll zu Art. 119 EG-Vertrag aufgenommen und zum Gegenstand des Vertrages gemacht. Sie haben auf diese Weise lediglich die zeitliche Wirkung des Art. 119 EG-Vertrag einge-



schränkt, aber nicht darüber hinaus auf die nationalen Rechtsordnungen eingewirkt.

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

c) Unabhängig davon, ob eine mittelbare Diskriminierung der Frauen vorliegt oder nicht, 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.

V. Der Verschaffungsanspruch der Klägerin ist weder verfallen noch verjährt.

1. Ein Verfall der Ansprüche scheidet schon deshalb aus, weil der Tarifvertrag für Arbeiter der Deutschen Bundespost keine tariflichen Verfallfristen vorsieht. § 67 der Satzung der VAP ent-



hält zwar Ausschlußfristen. Diese Fristen gelten jedoch nur zugunsten der Versorgungsanstalt selbst und betreffen den Anspruch auf Versorgungsrente für einen Zeitraum, der mehr als fünf Jahre vor dem Ersten des Monats liegt, in dem der Antrag bei der Anstalt eingegangen ist.

2. Die Beklagte kann die Erfüllung des Versorgungsverschaffungsanspruchs auch nicht nach § 222 BGB verweigern. Der Anspruch der Klägerin ist nicht verjährt.

Nach § 198 Satz 1 BGB beginnt die Verjährung mit der Entstehung des Anspruchs. Die Entstehung des Anspruchs im Sinne von § 198 BGB ist nach gefestigter Rechtsprechung mit seiner Fälligkeit gleichzusetzen. Der Senat sieht ebenso wie der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 19. Dezember 1990 (- VIII ARZ 5/90 - BGHZ 113, 188, 193) keinen Anlaß, hiervon abzuweichen.

Der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin wird im Sinne des § 198 Satz 1 BGB erst mit deren Übergang in den Ruhestand entstehen und fällig werden. Nach der Satzung der VAP in ihrer derzeit gültigen Fassung kann die Beklagte die Klägerin für die Zeit vom 17. August 1981 bis zum 31. März 1991 nicht nachversichern. Ob dies bis zum Eintritt des Versorgungsfalles noch möglich wird, ist offen. Damit entscheidet sich auch erst in Zukunft, ob die Beklagte ihrer Versorgungsverschaffungspflicht über eine Nachversicherung, durch Selbsteintritt oder in anderer Weise genügen will. Der Versorgungsverschaffungsanspruch ist damit nicht fällig.



Die Klägerin war auch nicht verpflichtet, während des laufenden Arbeitsverhältnisses gegenüber der Beklagten ihren künftigen Versorgungsanspruch geltend zu machen. Während des Arbeitsverhältnisses entstand kein Versorgungsanspruch, sondern lediglich eine Versorgungsanwartschaft, die nicht nach § 194 BGB der Verjährung unterliegt.

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](#)