

Aktenzeichen: 3 AZR 766/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 27. Januar 1998

- 3 AZR 766/96 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 12. April 1995

- 17 Ca 4648/94 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Juli 1996

- 8 Sa 1412/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zusatzversorgung befristet beschäftigter Teilzeitkräfte

Gesetz:

BetrAVG § 1 Zusatzversorgung; Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) § 24; Versorgungstarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost (VerstTV) § 3, § 4 Abs. 1; Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost § 38; GG Art. 3 Abs. 1, 2 und 3, Art. 20 Abs. 3; EG-Vertrag Art. 119, 177; BGB § 196 Abs. 1, § 201; TVG § 4 Abs. 4 Satz 2; ZPO § 148, § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

- Gleichbehandlung der mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte (Fortführung der ständigen Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236 = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

- Anspruch auf Zusatzversorgung bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen von jeweils weniger als sechs Monaten mit Beschäftigungsunterbrechungen und unterschiedlichen Arbeitszeiten (zum Ausschußtatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstTV vgl. auch das Urteil vom 27. Januar 1998 - 3 AZR 415/96 -, zur Veröffentlichung bestimmt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 766/96

8 Sa 1412/95 Hessisches LAG

Verkündet am
27. Januar 1998

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

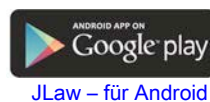
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Januar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie den ehrenamtlichen Richter Furchtbar und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. Juli 1996 - 8 Sa 1412/95 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. April 1995 - 17 Ca 4648/94 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin beginnend mit dem 1. November 1993 die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie in der Zeit vom 18. Januar 1982 bis 9. Oktober 1993 bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) versichert gewesen wäre.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin einen Anspruch auf Zusatzversorgung erworben hat.

Die am 5. Juli 1929 geborene Klägerin war vom 17. März 1975 bis zum 9. Oktober 1993 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten aufgrund zahlreicher befristeter Arbeitsverträge mit Unterbrechungen tätig. Die Aufgaben, wöchentlichen Arbeitszeiten und Eingruppierungen der Klägerin waren unterschiedlich. Die einzelnen zusammenhängenden Beschäftigungen überschritten nie sechs Monate. Bis zum 31. Dezember 1981 kam es ständig zu monatelangen Unterbrechungen. Ab 18. Januar 1982 verringerte sich die Unterbrechungsdauer. Seither wurde die Klägerin hauptsächlich als Urlaubs- und Krankenvertretung in der Briefzustellung beschäftigt, ausschließlich in F eingesetzt und überwiegend nach



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



Lohngruppe 4 entlohnt. Die wöchentliche Arbeitszeit schwankte zwischen 12,5 und 39 Stunden. Seit 1. November 1993 erhält die Klägerin Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Beide Parteien sind tarifgebunden. Nach § 24 TV Arb sind die Arbeiter bei der VAP nach Maßgabe des Versorgungstarifvertrages (VerstTV) in seiner jeweiligen Fassung zu versichern. § 4 Abs. 1 VerstTV schränkt die Pflicht zur Versicherung ein. Bis einschließlich 31. Dezember 1984 lautete diese Regelung wie folgt:

"Ein Arbeitnehmer kann nicht versichert werden, wenn sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Wird das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitraum hinaus mit einer arbeitsvertraglichen Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der jeweils geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit fortgesetzt, beginnt die Pflicht zur Versicherung nach Ablauf von sechs Kalendermonaten, in denen die arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit den vorbezeichneten Mindestumfang ohne Unterbrechung erreicht oder überschritten hat. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Beginn des Arbeitsverhältnisses Pflichtversicherter, freiwillig Versicherter (§ 27 der Satzung der VAP), freiwillig Weiterversicherter (§ 29 der Satzung der VAP) oder beitragsfrei Versicherter (§ 31 der Satzung der VAP) der VAP nach deren Satzung oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der seine Beiträge zur VAP übergeleitet werden, ist."

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

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



- 4 -

der VAP oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der seine Versicherung zur VAP übergeleitet wird, ist."

Außerdem ist nach § 3 VerSTV die Versicherungspflicht vom Umfang der Arbeitszeit abhängig. § 3 VerSTV in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung schloß die unterhältig beschäftigten Arbeitnehmer von der Zusatzversorgung aus. Die vom 1. Januar 1988 bis zum 31. März 1991 geltende Fassung stellte darauf ab, ob die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit 18 Stunden unterschritt. Mit Wirkung vom 1. April 1991 wurde § 3 VerSTV erneut geändert. Nunmehr besteht eine Versicherungspflicht bereits dann, wenn der Arbeitnehmer mehr als geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt ist.

Die Klägerin wurde nicht bei der VAP versichert. Die Arbeitgeberin ging davon aus, daß nach § 4 Abs. 1 VerSTV und zum Teil auch nach § 3 VerSTV keine Versicherungspflicht bestand.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Ausnahmegvorschrift des § 4 Abs. 1 VerSTV sei nicht anwendbar. Spätestens ab 18. Januar 1982 sei für die Rechtsvorgängerin der Beklagten absehbar gewesen, daß das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin länger als sechs Monate dauern würde. Die Klägerin sei durch unzulässige Kettenarbeitsverträge als Daueraushilfe für ständig auftretende Vertretungsfälle beschäftigt worden. Ihr könne auch nicht für die Zeiten der unterhältigen Beschäftigung die Altersversorgung versagt werden. Dieser Ausschluß der Teilzeitkräfte durch § 3 VerSTV verstoße gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.



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



Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin beginnend mit dem 1. November 1993 eine monatliche Rente in einer Höhe zu zahlen, als wäre die Klägerin in der Zeit vom 18. Januar 1982 bis 9. Oktober 1993 bei der VAP versichert gewesen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Klage sowohl für unzulässig als auch für unbegründet gehalten. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV habe keine Versicherungspflicht bestanden. Die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses richte sich nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Die vereinbarten Beschäftigungszeiten hätten nie sechs Monate überschritten. Die Befristungen seien wirksam gewesen. Sie hätten keines sachlichen Grundes bedurft, weil die Klägerin keinen besonderen Kündigungsschutz genossen habe und ihr auch nicht der allgemeine Kündigungsschutz entzogen worden sei. Abgesehen davon hätten sachliche Gründe für die Befristungen vorgelegen. Als "Dauervertretung" sei die Klägerin nicht eingesetzt worden. Soweit die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin nicht den Mindestumfang des § 3 VerstV erreicht habe, scheide auch deshalb ein Versorgungsanspruch aus. Die bis zum 31. März 1991 geltende Einschränkung der Zusatzversorgung durch § 3 VerstV sei wirksam gewesen. Eine rückwirkende Einbeziehung der ausgeschlossenen Teilzeitkräfte in die Zusatzversorgung sei weder mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) noch mit Art. 119 EG-Vertrag und der hierzu beschlossenen Protokollerklärung zu vereinbaren. Zumindest seien die Rechte der Klägerin verjährt oder verwirkt.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie seit dem 18. Januar 1982 für die Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bei der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost versichert gewesen wäre.

A. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit der Berufung bejaht. Nach § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519 Abs. 3 Nr. 1 ZPO ist kein förmlicher Berufungsantrag nötig. Es genügt, daß der Berufungsbegründung zu entnehmen ist, in welchem Umfang das erstinstanzliche Urteil angefochten wird und welche Änderung begehrt wird.

B. Die erhobene Feststellungsklage ist zulässig.

I. Gegenstand des Rechtsstreits ist ebenso wie in vergleichbaren, vom Senat bereits entschiedenen Fällen, eine Verschaffungspflicht des Arbeitgebers (vgl. u.a. Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 238 = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu A I der Gründe). Dem Wortlaut nach verlangt die Klägerin zwar unmittelbare Rentenzahlung durch die Beklagte. Bei der Auslegung dieses mißverständlich formulierten Antrags ist



aber das gesamte Klagevorbringen mitzuberücksichtigen. Aus der Klagebegründung ergibt sich, daß es der Klägerin nicht darauf ankommt, wer die Rente zahlt. Sie möchte lediglich erreichen, daß ihr die Beklagte - auf welchem Weg auch immer - die Versorgungsleistungen verschafft, die ihr zustünden, wenn sie seit dem 18. Januar 1982 bei der VAP versichert worden wäre.

II. Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Verschaffungsanspruch soll dem Grunde nach geklärt werden. Der Zeitraum, für den eine Zusatzversorgung verlangt wird, ist genau bezeichnet. Angaben zur Höhe des Versorgungsanspruchs waren nicht nötig. Die Berechnung und Bezifferung der zu erwartenden Versorgungsrente ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits.

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

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

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die Klägerin ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts ihres Verschaffungsanspruchs. Dem steht nicht entgegen, daß die Klägerin bereits Rentnerin ist und Leistungsklage erheben konnte. Prozeßwirtschaftliche Erwägungen sprechen gegen einen Zwang zur Leistungsklage. Beiden Parteien sollen die schwierigen Berechnungen und die dafür erforderlichen aufwendigen Feststellungen der Berechnungsgrundlagen erst dann zugemutet werden, wenn geklärt



ist, daß dem Arbeitnehmer der geltend gemachte Verschaffungsanspruch überhaupt zusteht (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 f. = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu A III 2 b der Gründe). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisiert ist.

C. Die Klage ist begründet. Der von der Klägerin geltend gemachte Verschaffungsanspruch ergibt sich aus § 24 TV Arb. Abschlußtatbestände greifen nicht ein.

I. Soweit die Klägerin bis 31. Dezember 1987 unterhäftig und vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1991 mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt wurde, beeinträchtigt dies ihre Versorgungsrechte nicht, obwohl § 3 Buchst. b VersTV derartige Zeitgrenzen enthielt. Der Versorgungstarifvertrag konnte Teilzeitkräfte, die im Sinne des Rentenversicherungsrechts mehr als geringfügig beschäftigt wurden, nicht aus der Zusatzversorgung ausnehmen. Diese Einschränkung der Versorgungsverpflichtungen ist wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) unwirksam. Für sie gibt es keine einleuchtenden Gründe. Dies hat der Senat mehrfach entschieden (vgl. u.a. BAGE 71, 29, 38 ff. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c der Gründe; Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II 2 d der Gründe; Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - AP Nr. 222 zu Art. 3 GG, zu C der Gründe; Urteil vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 - BAGE 82, 193, 197 = AP Nr. 28 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B II der Gründe). Für eine Änderung der Rechtsprechung besteht kein Anlaß.



1. Die Gerichte für Arbeitssachen haben Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen höherrangiges Recht, insbesondere gegen das Grundgesetz oder zwingendes Gesetzesrecht verstoßen (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.). Der allgemeine Gleichheitssatz ist Teil der objektiven Wertordnung, die als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts Geltung beansprucht (vgl. u.a. BVerfGE 21, 362, 372 = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO, zu B II 3 a der Gründe). Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie ändert daran nichts. Art. 9 Abs. 3 GG räumt den Tarifvertragsparteien keinen unbeschränkten Regelungsspielraum ein. Auch sie müssen zwingendes übergeordnetes Recht beachten. Dies führt nicht zu einer Vernachlässigung der Tarifautonomie. Wie der Senat bereits im Urteil vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B II 2 d der Gründe) betont hat, muß die Auslegung der Vorschriften, die den Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien einschränken, der verfassungsrechtlichen Bedeutung der Tarifautonomie Rechnung tragen. Die Tarifvertragsparteien haben eigenverantwortlich die für ihre Regelungen maßgeblichen tatsächlichen Verhältnisse festzustellen und künftige Entwicklungen einzuschätzen. Jedenfalls vertretbare Analysen und Prognosen haben die staatlichen Gerichte hinzunehmen. Dies gilt jedoch nicht für die rechtliche Bewertung der Verhältnisse. Lassen sich für eine tarifvertragliche Unterscheidung unabhängig davon, von welchen tatsächlichen Annahmen die Tarifvertragsparteien ausgingen, keine einleuchtenden Gründe finden, so ist sie offensichtlich unsachlich. Ein derartiger Verstoß liegt beim Ausschluß der mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte vor. Dies



hat der Senat u.a. in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO) und vom 16. Januar 1996 aaO) eingehend begründet. Hierauf wird Bezug genommen. Neue Gründe, mit denen sich der Senat bisher nicht befaßt hat, sind nicht vorgebracht worden.

2. Entgegen der Ansicht der Beklagten hat sich der Inhalt des Art. 3 Abs. 1 GG im Laufe der Zeit nicht geändert. Auch weit verbreitete Rechtsansichten müssen dem objektiven Prüfungsmaßstab des Art. 3 Abs. 1 GG standhalten. Neue Rechtserkenntnisse sind - abgesehen von dem auf Ausnahmefälle beschränkten Vertrauensschutz - uneingeschränkt bei der Rechtsanwendung zu berücksichtigen. Von einem Wandel der Rechtserkenntnisse ist ein Wandel der tatsächlichen Verhältnisse zu unterscheiden. Die tatsächlichen Verhältnisse haben sich jedoch nicht entscheidend geändert (BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, aaO, zu C I 1 der Gründe). Es ist auch unerheblich, daß die Zahl der Teilzeitkräfte gestiegen ist, und sich die Gründe für die Teilzeitarbeit verschoben haben. Die Rechtsfrage, wie die Teilzeitarbeit rechtlich zu ordnen ist, blieb die gleiche.

3. Der Verstoß der tariflichen Regelung gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG führt nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Versorgungsregelung, sondern nur zur Unwirksamkeit des Ausnahmetatbestands, der die Klägerin ausgrenzte. Damit ist die Grundregel des § 24 TV Arb anzuwenden. Sie führt zu einem Verschaffungsanspruch. Dieser Rechtsfolge steht nicht entgegen, daß die Gerichte für Arbeitssachen einen dem Normgeber verbleibenden Regelungsspielraum zu respektieren haben. Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags ist zwar nicht ohne weiteres



möglich. Die unzulässigerweise ausgeklammerten Personen haben jedoch dann Anspruch auf die Vergünstigung, wenn der Normgeber nur auf diesem Weg dem Gleichheitssatz Rechnung tragen kann oder wenn anzunehmen ist, daß der Normgeber bei Beachtung des Gleichheitssatzes alle zu berücksichtigenden Personen in die Vergünstigung einbezogen hätte. Diese Voraussetzungen sind erfüllt, wie der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (- 3 AZR 282/94 - aaO, zu B III 2 der Gründe) näher ausgeführt hat.

4. Den Versorgungsrechten der Klägerin steht kein Rückwirkungsverbot entgegen.

a) Ein europarechtliches Rückwirkungsverbot besteht im vorliegenden Fall nicht (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 3 der Gründe). Die Argumentation der Beklagten enthält keine neuen Gesichtspunkte, mit denen sich der Senat noch nicht auseinandergesetzt hat.

aa) Der Europäische Gerichtshof hat in seinen Urteilen vom 28. September 1994 (- Rs C-57/93 - Vroege - EAS Art. 119 EG-Vertrag Nr. 32, - Rs C-128/93 - Fisscher - AP Nr. 56 zu Art. 119 EWG-Vertrag) und vom 24. Oktober 1996 (- Rs C-435/93 - Dietz - Slg 1996, 5223 = AP Nr. 75 zu Art. 119 EWG-Vertrag) klargestellt, daß das dem Vertrag über die Europäische Union beigelegte Protokoll Nr. 2 zu Art. 119 EG-Vertrag keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Anschluß an ein Betriebsrentensystem hat, um den es auch bei der Klägerin geht.



bb) Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag und die hierzu beschlossene Protokollerklärung regeln den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen. Bei der vorliegenden Fallkonstellation spielt jedoch das Geschlecht der Arbeitnehmer keine Rolle. Die unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist unabhängig davon unzulässig, ob Männer und Frauen in unterschiedlichem Umfang betroffen sind.

cc) Die Protokollerklärung zu Art. 119 EG-Vertrag enthält keinen über den Anwendungsbereich des Art. 119 EG-Vertrag hinausgehenden allgemeinen Grundsatz, nach dem jede Rückwirkung in allen Fragen der Ungleichbehandlung bei der Entlohnung ausgeschlossen ist. Weder der Wortlaut noch die Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift bieten dafür Anhaltspunkte. Die Protokollerklärung bezieht sich auf Art. 119 EG-Vertrag, reagiert auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und beschränkt lediglich die rückwirkende Anwendung des Lohngleichheitsgebots für Männer und Frauen, nicht aber die Anwendung nationaler Gleichheitsgebote für andere Personengruppen. Diese Auslegung ist derart offenkundig, daß auch für die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten und den Europäischen Gerichtshof selbst kein Raum für einen vernünftigen Zweifel am Auslegungsergebnis bleiben kann. Es besteht nach wie vor kein Anlaß, die Sache dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung darüber vorzulegen, ob die Protokollerklärung der Anwendung des allgemeinen Gleichheitssatzes auf zurückliegende Zeiten entgegenstehen kann (Art. 177 EG-Vertrag).



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

aa) Soweit sich die Beklagte auf die frühere Rechtsprechung zur Behandlung von Teilzeitkräften beruft, sind die Unterschiede zwischen Rechtssetzung und Rechtsanwendung zu berücksichtigen. Die Änderung der objektiven Rechtslage durch ein neues Gesetz und die veränderte Rechtsanwendung aufgrund neuer Rechtserkenntnisse können zumindest nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden (BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 2 der Gründe). Grundsätzlich muß der Richter seiner Entscheidung die Rechtserkenntnisse zugrundelegen, die er hier und heute gewinnt (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, aaO, zu C IV 1 der Gründe, und Urteil vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP Nr. 1 zu § 24 TV Arb Bundespost, zu C I 4 a der Gründe). Selbst ein schuldloser Rechtsirrtum führt nicht dazu, daß die Gerichte die objektiv rechtswidrige Benachteiligung einer Personengruppe wider besseres Wissen aufrechterhalten müssen (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu B IV 2 d aa der Gründe).

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



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



heitssatzes entspricht es, daß grundsätzlich auch für zurückliegende Zeiträume gleiche Entgelte für gleiche Arbeit zu zahlen sind und nicht ohne sachlichen Grund bestimmte Personengruppen vorübergehend schlechter behandelt werden, selbst wenn der Verstoß gegen den Gleichheitssatz erst nachträglich erkannt wird (vgl. BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, aaO, zu C IV 1 b der Gründe). Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die erforderlichen Aufwendungen von der Beklagten nicht erwirtschaftet werden könnten oder gar die wirtschaftliche Existenz der Beklagten ernstlich in Frage gestellt würde (BVerfG Beschluß vom 28. September 1992 - 1 BvR 496/87 - AP Nr. 15 zu Art. 20 GG, zu II 2 b cc der Gründe). Dem Vortrag der Beklagten läßt sich nicht entnehmen, daß diese Voraussetzungen erfüllt sind. Durch die nachträgliche Einbeziehung der bisher ausgeschlossenen, mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte ergeben sich zwar für die Beklagte beträchtliche finanzielle Belastungen und ein erheblicher Verwaltungsaufwand. Die voraussichtlichen Mehrkosten müssen jedoch zu den gesamten Kosten in Beziehung gesetzt werden, die der Arbeitgeber für die Zusatzversorgung, die Vergütungen seiner Arbeitnehmer und die Personalverwaltung aufwenden muß. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Beklagte nicht gezwungen ist, die sich aus der Anwendung des Gleichheitssatzes ergebenden zusätzlichen Versorgungsansprüche mit Hilfe der VAP zu erfüllen. Die Beklagte kann die Erfüllung der Ansprüche insoweit selbst übernehmen und dadurch einen sofortigen Kapitalabfluß vermeiden.

cc) Unerheblich ist es, daß die Tarifvertragsparteien die mehr als geringfügig Beschäftigten erst ab 1. April 1991 in die Zusatzversorgung einbezogen und von einer weitergehenden rückwir-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kenden Anwendung des Gleichheitssatzes absahen. Die Anwendung des Art. 3 Abs. 1 GG steht nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien. Sie können sich auch nicht vorübergehend über die grundlegende Wertentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG hinwegsetzen.

II. Die Klägerin hat lediglich für die Beschäftigungszeiten ab 18. Januar 1982 einen Verschaffungsanspruch geltend gemacht. Insoweit lag der Ausschlußtatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerSTV nicht vor. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 VerSTV kann ein Arbeitnehmer nicht versichert werden, wenn sein Arbeitsverhältnis voraussichtlich nicht länger als sechs Monate dauert. Am 18. Januar 1982 war jedoch hinreichend zuverlässig abzusehen, daß das Arbeitsverhältnis insgesamt länger als sechs Monate dauern werde. Dabei waren die früheren Beschäftigungszeiten, nicht aber die Unterbrechungszeiten mitzuzählen. Die Wirksamkeit der vereinbarten Befristungen spielt im vorliegenden Fall keine Rolle.

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



2. § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV regelt nicht ausdrücklich, wie sich rechtliche Unterbrechungen auf die sechsmonatige Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses auswirken. In dieser Bestimmung fehlt zwar ein Tatbestandsmerkmal "ohne Unterbrechung", wie es in § 1 Abs. 1 KSchG und in § 4 Abs. 1 Satz 2 VersTV enthalten ist. Daraus läßt sich aber nicht ableiten, daß alle Arbeitsverhältnisse ohne weiteres zusammengerechnet werden können. § 4 Abs. 1 Satz 1 VersTV spricht nicht von Beschäftigungszeiten oder Arbeitsverhältnissen, sondern stellt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers ab. Die Verwendung der Einzahl ist kein Versehen, sondern ebenso wie bei § 4 BUrlG und § 622 BGB bewußt erfolgt. Zwischen mehreren Arbeitsverträgen muß ein ausreichender Zusammenhang bestehen. Anlaß und Dauer der Unterbrechung sind ebenso zu berücksichtigen wie die Art der Weiterbeschäftigung. Das Bundesarbeitsgericht sieht auch bei der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG einen "inneren" bzw. einen "engen sachlichen Zusammenhang" für erforderlich und ausreichend an (BAG Urteil vom 6. Dezember 1976 - 2 AZR 470/75 - BAGE 28, 252, 254 ff. = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 3 der Gründe; Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu 2 der Gründe; Urteil vom 10. Mai 1989 - 7 AZR 450/88 - BAGE 62, 48, 53 f. = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II c aa der Gründe).

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



Den zahlreichen Einsätzen lag ein einheitlicher, übergeordneter Beschäftigungszweck zugrunde. Die Klägerin war durchgängig als Vertreterin für vorübergehend ausfallende Arbeitskräfte tätig. Sie hat, wie die Beklagte ausführt, nicht absehbare Kranken- und kurzfristig nicht überbrückbare Urlaubsvertretungen in Form von befristeten Arbeitsverträgen übernommen. Unschädlich ist es, daß die ausgeübten Tätigkeiten auch Unterschiede aufwiesen, die Klägerin nicht stets in die gleiche Lohngruppe eingruppiert war, die wöchentlichen Arbeitszeiten von 12,5 bis 39 Stunden reichten und sowohl die jeweilige Befristungsdauer als auch die Unterbrechungszeiten erheblich schwankten. Dies entsprach der Besonderheit dieser Beschäftigung. Die Beklagte setzte die Klägerin entsprechend dem jeweiligen Bedarf ein. Diese Flexibilität findet in den befristeten Arbeitsverträgen ihren Niederschlag und hebt den zwischen den einzelnen Arbeitsverhältnissen bestehenden Zusammenhang nicht auf. Die Umstände, die nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts gegen eine Zusammenfassung der verschiedenen Beschäftigungszeiten sprechen, sind für bedarfsorientierte arbeitsvertragliche Beziehungen in Form befristeter Arbeitsverträge charakteristisch.

4. Auch die mehrmonatigen Unterbrechungen beseitigen den erforderlichen Zusammenhang der Beschäftigungen nicht.

a) Bei der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG hat zwar die Rechtsprechung mehrmonatige Unterbrechungen für so erheblich angesehen, daß sie einen engen sachlichen Zusammenhang ausschließen (BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, bei einer Unterbrechung von



2 2/3 Monaten; Urteil vom 15. Dezember 1983 - 2 AZR 166/82 -, n.v., zu C II 1 b der Gründe, bei einer zweimonatigen Unterbrechung). Im Urteil vom 10. Mai 1989 (- 7 AZR 450/88 - aaO, zu II c cc der Gründe) hat der Siebte Senat aber offengelassen ob eine solche Unterbrechungsdauer allein zu einem Neubeginn der Wartezeit führt. Jedenfalls ist die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG nicht auf § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV übertragbar. Welche Anforderungen an den inneren Zusammenhang zwischen mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen zu stellen sind, hängt vom Zweck der Ausnahmegvorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV und der Bedeutung der Versicherungspflicht ab.

b) § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV erfaßt auch befristete Arbeitsverhältnisse und vorübergehende Tätigkeiten. Die Vorschrift will den Arbeitnehmer nicht dauerhaft an den Betrieb binden. Eine Beschäftigungszeit von mehr als sechs Monaten kann ausreichen. Der erforderlichen Mindestbetriebstreue steht es nicht entgegen, daß der Arbeitnehmer nur nach Bedarf beschäftigt wird und die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den einzelnen Beschäftigungen unterbrochen sind. Bei diesen Arbeitsverhältnissen besteht ein betriebliches Interesse, einen Anreiz zu schaffen, daß die eingesetzten Arbeitnehmer insgesamt mehr als sechs Monate für die Beklagte arbeiten.

c) Außerdem sind Ausnahmegvorschriften in der betrieblichen Altersversorgung im Zweifel eng auszulegen. Dies entspricht der wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung der Betriebsrenten. Der Verwaltungsaufwand für die An- und Abmeldungen, auf den das Lan-



desarbeitsgericht hinweist, darf demgegenüber nicht überbewertet werden. Bei der Zusammenrechnung verschiedener Beschäftigungen im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Das bedeutet jedoch nicht, daß auf einen zeitlichen Zusammenhang zwischen den einzelnen Beschäftigungen völlig verzichtet werden kann.

d) Unterbrechungen, die ebenso lang sind wie die erforderliche Dauer des Arbeitsverhältnisses (sechs Monate), können nicht als unerheblich angesehen werden. Dies entspricht auch einer Wertung, die in der gleichzeitig mit dem Versorgungstarif in Kraft getretenen VAP-Satzung vom 20. November 1969 (Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen 1969 S. 1567 ff.) zum Ausdruck kommt. Nach § 38 Abs. 3 und 4 VAP-Satzung besteht ein Anspruch auf ein Mindestruhegehalt, wenn der Arbeitnehmer während der letzten zehn dem Versicherungsfall vorausgegangenen Jahre ohne Unterbrechung beschäftigt war und bei der VAP oder einer Zusatzversorgungseinrichtung, mit der ein Überleitungsabkommen besteht, pflichtversichert war. Als Unterbrechung im Sinne dieser Vorschrift gilt nach § 38 Abs. 5 der VAP-Satzung nicht eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch einen Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts bis zur Dauer von sechs Monaten. Die Beschäftigung der Klägerin war stets weniger als sechs Monate unterbrochen.

5. Der Ausnahmetatbestand des § 4 Abs. 1 Satz 1 VerstV liegt nicht mehr vor, wenn nach den geschlossenen Arbeitsverträgen vorzusehen ist, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses unter



Berücksichtigung der anzurechnenden Beschäftigungszeiten länger als sechs Monate dauern werde. Als die Klägerin den weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 18. Januar bis 31. Januar 1982 schloß, stand fest, daß die Gesamtdauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen sechs Monate übersteigt.

6. Die in § 4 Abs. 1 Satz 2 VerSTV genannte Frist von sechs Kalendermonaten muß nicht zusätzlich zurückgelegt werden. Davon ging auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten, die selbst den Versorgungstarifvertrag schloß, in der Verfügung III E7 8620-O (Amtsblatt des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen 1969 S. 1566) aus. Wenn der Arbeitgeber den von ihm geschlossenen Firmentarifvertrag veröffentlicht, gleichzeitig mit Erläuterungen versieht und darin auf eine für ihn ungünstige Auslegung hinweist, ist dies ein wichtiger Anhaltspunkt für den tatsächlichen Willen der Tarifvertragsparteien. Abgesehen davon entspricht es der Tarifsystematik, daß der Arbeitnehmer nicht mehr von der Pflichtversicherung ausgeschlossen ist, sobald sich herausstellt, daß er für mehr als sechs Monate benötigt wird und die Voraussetzungen des § 3 VerSTV erfüllt sind (vgl. Nr. 1 der Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen III E7 8620-O, aaO; Hofbauer/Dembksi, Die Zusatzversorgung des Tarifpersonals der Deutschen Bundespost, Stand: Oktober 1977, § 23 VAP-Satzung, Rz 22). § 4 Abs. 1 Satz 2 VerSTV ergänzt lediglich den § 3 Buchst. b VerSTV. Ebenso wie § 3 Buchst. b VerSTV ist § 4 Abs. 1 Satz 2 VerSTV insoweit unwirksam, als unterhältig, aber mehr als geringfügig Beschäftigte aus der Zusatzversorgung ausgeschlossen werden (vgl. die ständige Rechtsprechung des Senats zu § 3



Buchst. b VersTV, u.a. Urteil vom 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP Nr. 1 zu § 24 TV Arb Bundespost, zu C der Gründe, m.w.N.).

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

1. Der Anspruch auf Verschaffung einer Versorgung verjährt nach § 195 BGB erst nach Ablauf von 30 Jahren seit seinem Entstehen. Die einzelnen Raten der laufenden Rentenverpflichtung unterliegen der zweijährigen Verjährungsfrist nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB (BAG Urteil vom 29. Juli 1966 - 3 AZR 20/66 - AP Nr. 115 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 6 a der Gründe, m.w.N.). Nach § 201 Satz 1 BGB beginnt die kurze Verjährungsfrist mit dem Ablauf des Jahres, in dem die einzelnen Raten fällig wurden. Der Versorgungsfall ist am 1. November 1993 eingetreten. Die Verjährungsfrist für die im Jahre 1993 fälligen Raten ist am 31. Dezember 1995 abgelaufen. Die Klage ist am 31. Mai 1994 eingereicht worden.

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

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Furchtbar

H. Frehse



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)