

Aktenzeichen: 3 AZR 774/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. April 1996
- 3 AZR 774/94 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 18. Juli 1991
- 8 Ca 58/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 06. August 1993
- 3 Sa 1256/91 -

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; BAT §§ 3
Buchst. q, 46, 70; Versorgungs-TV § 2; BGB §§ 198, 222, 242
Gleichbehandlung; EG-Vertrag Art. 119; ZPO § 253 Abs. 2
Nr. 2, § 256 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Nicht jeder Rechtsfehler im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis wirkt sich auf das versicherungsrechtliche Durchführungsverhältnis aus.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 774/94

3 Sa 1256/91 Niedersachsen

Verkündet am
17. April 1996

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 aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 17. April 1996 durch den Vorsit-
zenden Richter Dr. Heither, die Richter Krehmelmer und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Reinfeld und Hauschild für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. August 1993 - 3 Sa 1256/91 - insoweit aufgehoben, als es die Feststellungsklage abgewiesen hat.
2. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 18. Juli 1991 - 8 Ca 58/91 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens hat das beklagte Land zu tragen. Von den Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens haben die Klägerin 1/10 und das beklagte Land 9/10 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 17. März 1930 geborene Klägerin war vom 1. August 1973 bis 30. September 1990 beim beklagten Land als Hauswirtschaftslehrerin an einer Sonderschule beschäftigt. Bis 31. Juli 1974 erteilte sie sechs Stunden und danach 12 Stunden Unterricht. Ihre regelmäßige vertragliche Arbeitszeit betrug weniger als die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit vollbeschäftigter Lehrkräfte.



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



- 3 -

Beide Parteien sind tarifgebunden. Sie vereinbarten in den Arbeitsverträgen vom 15. August/23. August 1973 und 27. Januar/14. Februar 1974, daß sich "das Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und des RdErl. des Nds. Kultusministers vom 11. Februar 1964 (Nds. MBl. S. 146, SVBl. S. 71) in der jeweils geltenden Fassung regelt". 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. Dezember 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.

Am 19. Juli/20. September 1988 schlossen die Parteien rückwirkend zum 1. Januar 1988 einen neuen schriftlichen Arbeitsvertrag. Nach dessen § 2 "bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung". Zum 1. Januar 1988 meldete das



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



- 4 -

beklagte Land die Klägerin zur VBL an. Seit 1. Oktober 1990 erhält die Klägerin Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Ausschluß unterhäftig beschäftigter Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sei unwirksam gewesen. Sie müsse deshalb so gestellt werden, als wäre sie auch in der Zeit vom 1. August 1973 bis 31. Dezember 1987 bei der VBL versichert gewesen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihr, beginnend mit dem 1. Oktober 1990, diejenigen Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie, unter Einbeziehung der Versicherungszeit vom 1. Januar 1988 bis 30. September 1990, auch in der Zeit vom 1. August 1973 bis 31. Dezember 1987 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert gewesen wäre.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat den Feststellungsantrag für unbegründet gehalten. Der bis zum 31. Dezember 1987 geltende tarifvertragliche Ausschluß unterhäftig beschäftigter Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sei wirksam gewesen. Die Tarifvertragsparteien hätten nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Sie hätten weder offensichtlich unsachlich noch willkürlich gehandelt. Zumindest sei eine rückwirkende Änderung der Rechtsprechung unzulässig. Wenn ein Verstoß gegen den Gleich-



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



heitssatz vorgelegen habe, stehe der Klägerin zwar ein Erfüllungsanspruch zu. Dieser Anspruch sei aber darauf gerichtet, daß die Klägerin bei der VBL angemeldet werden müsse und Beiträge sowie Umlagen an die VBL zu zahlen seien. Diese Leistungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer seien sowohl steuerrechtlich als auch arbeitsrechtlich Arbeitsentgelt. Die Ansprüche der Klägerin auf Abführung der Arbeitgeberbeiträge und Umlagen für die Zeit vor dem 1. Januar 1989 seien nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 bzw. Nr. 9 BGB verjährt. Das beklagte Land hat bereits in den Vorinstanzen die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter. Die im Wege der Anschlußberufung erhobene Auskunftsklage hat sie im Revisionsverfahren zurückgenommen.

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

Der Revision der Klägerin ist stattzugeben. Die noch anhängige Feststellungsklage ist nicht nur zulässig, sondern auch begründet. Das beklagte Land ist verpflichtet, der Klägerin die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie auch in der Zeit vom 1. August 1973 bis 31. Dezember 1987 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert gewesen wäre.



I. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den Feststellungsantrag für zulässig erachtet.

1. Gegenstand des Feststellungsantrags war - trotz zunächst mißverständlicher Formulierung - von Anfang an ein Verschaffungsanspruch. Die Klägerin hat dies im Revisionsverfahren lediglich klargestellt. Dabei handelt es sich um keine Klageänderung im Sinne des § 263 ZPO.

2. Der Feststellungsantrag genügt den prozessualen Anforderungen (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu A III der Gründe; BAG Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 - DB 1996, 939 ff., zu B der Gründe).

a) 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 Verschaffungsanspruchs waren nicht nötig. Die Berechnung und Bezifferung der zu erwartenden Versorgungsrente ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits.

b) Die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt.

aa) Der geltend gemachte Verschaffungsanspruch ist ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis, zumal der Versorgungsfall bereits eingetreten ist (BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 -, aaO, zu



A III 1 der Gründe; Urteil vom 16. Januar 1996 - 3 AZR 767/94 -, aaO, zu B II 1 der Gründe).

bb) Die Klägerin hat auch ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts dieses Anspruchs, obwohl nach Eintritt des Versorgungsfalles eine Leistungsklage möglich ist. Im vorliegenden Fall ist mit der Feststellungsklage eine sachgemäße, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen. Die bereits in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO, zu A III 2 b der Gründe) und vom 16. Januar 1996 (aaO, zu B II 2 der Gründe) aufgeführten prozessualen Erwägungen sprechen gegen einen Zwang zur Leistungsklage. Den Parteien sollen die zur Bezifferung des Anspruchs notwendigen Ermittlungen länger zurückliegender Sachverhalte, die schwierigen Berechnungen und der damit verbundene Aufwand erst zugemutet werden, wenn feststeht, daß dem Arbeitnehmer der geltend gemachte Verschaffungsanspruch überhaupt zusteht.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Feststellungsklage auch begründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Verschaffungsanspruch zu.

1. Der Versorgungsanspruch der Klägerin folgt aus der Grundregel des § 46 BAT. Die tarifvertraglichen Versorgungsregelungen sind kraft beiderseitiger Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Soweit § 2 des Versorgungstarifvertrages (Versorgungs-TV) in Verb. mit § 3 Buchst. q BAT die mehr als geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Al-



tersversorgung ausschließt, ist diese Einschränkung der Versorgungsverpflichtung wegen Verstoßes gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG unwirksam. Der Senat hat in seinem Urteil vom 28. Juli 1992 (BAGE 71, 29, 38 ff. = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 3 c der Gründe) näher ausgeführt, weshalb es für den Ausschluß der unterhältig beschäftigten Teilzeitkräfte keine sachlich einleuchtenden Gründe gibt, sich im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 d der Gründe) mit den Gegenargumenten auseinandergesetzt und im Urteil vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C II der Gründe) an dieser Rechtsprechung festgehalten. Ebenso hat der Senat in den früheren Entscheidungen eingehend zur Rückwirkungsproblematik Stellung genommen (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B IV der Gründe; BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV der Gründe). Er hat auch bereits in den früheren Urteilen herausgearbeitet, daß es sich bei dem Verschaffungsanspruch der unterhältig Teilzeitbeschäftigten um einen Erfüllungsanspruch handelt, der nicht der Ausschlußfrist des § 70 BAT unterliegt und dessen Verjährung erst mit dem Eintritt des Versorgungsfalles beginnt (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B III 2 b und V der Gründe; BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C III und V der Gründe). Weder das Landesarbeitsgericht noch das beklagte Land haben neue Gesichtspunkte aufgezeigt, die zu einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung Anlaß geben könnten.

a) Der Versorgungs-TV ist 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 Tarifvertragsparteien sind an die Wertentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Im vorliegenden Fall kann dahingestellt bleiben, ob die Tarifverträge und die staatlichen Rechtsnormen dem gleichen Prüfungsmaßstab unterliegen. Zutreffend hat das beklagte Land darauf hingewiesen, daß das Bundesverfassungsgericht im Beschluß vom 22. Februar 1994 (BVerfGE 90, 46, 58 f.) offen ließ, inwieweit Tarifverträge unmittelbar an den Grundrechten zu messen sind. Jedenfalls an den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG müssen sich die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung halten. Der Gleichheitssatz gehört so sehr zu den Grundbestandteilen der verfassungsmäßigen Ordnung, daß auf den entsprechenden überpositiven Rechtssatz zurückgegriffen werden müßte, wenn der Gleichheitssatz nicht in Art. 3 Abs. 1 GG geschriebenes Verfassungsrecht geworden wäre (BVerfGE 1, 208, 233). Diese zentrale Gerechtigkeitsnorm beansprucht für alle Bereiche des Rechts Geltung (vgl. u.a. BVerfGE 21, 362, 372 = AP Nr. 9 zu § 1542 RVO, zu B II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B II 2 a der Gründe, m.w.N.).

bb) Entgegen der Ansicht des beklagten Landes hat der Senat den vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Prüfungsmaßstab angewandt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liegt ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz 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). Bereits im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 c, m.w.N.) hat der Senat darauf hingewiesen, daß dies in Rechtsprechung und Literatur als "Willkür" bezeichnet wird, ohne



daß damit ein subjektiver Schuldvorwurf verbunden ist. Entscheidend ist allein die objektive Sach- und Rechtslage. Davon ist das Bundesverfassungsgericht auch in neuesten Entscheidungen ausgegangen. So hat es im Beschluß vom 7. November 1995 (- 2 BvR 802/90 - NJW 1996, 833, zu B I 2 der Gründe) ausgeführt, daß eine bestimmte Auslegung und Rechtsanwendung "objektiv willkürlich" ist und deshalb die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 1 GG verletzt. Dem beklagten Land ist allerdings einzuräumen, daß der gebräuchliche Willkürbegriff sprachlich wenig glücklich ist und zu Mißverständnissen führen kann.

cc) Auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie kann sich das beklagte Land im vorliegenden Fall nicht berufen. Art. 9 Abs. 3 GG räumt den Tarifvertragsparteien keinen unbeschränkten Regelungsspielraum ein. Auch sie müssen zwingendes übergeordnetes Recht beachten, zu dem die Wertentscheidung des Art. 3 Abs. 1 GG gehört. Wie der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 d der Gründe, m.w.N.) betont hat, muß allerdings 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. Davon zu unterscheiden ist die rechtliche Bewertung der Verhältnisse. 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 (aaO, zu B II 2 d aa der Gründe). Eine tarifvertragliche Unterscheidung, für die sich unabhängig von den tatsächlichen Annahmen der Tarifvertragsparteien keine einleuchtenden Gründe finden lassen, ist offensichtlich unsachlich. Ein derartiger Verstoß liegt beim Ausschluß nur unterhäftig, aber mehr als geringfügig beschäftigter Teilzeitkräfte vor. Dies hat der Senat in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO) und vom 16. Januar 1996 (aaO) eingehend begründet. Hierauf wird Bezug genommen.

dd) Soweit das beklagte Land auf die Ergänzungsfunktion der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes hinweist, ist zu beachten, daß es nicht auf die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung, sondern nur auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung ankommen kann. Die Ergänzungsfunktion der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes rechtfertigt zwar einen Ausschluß der im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer, nicht aber einen Ausschluß der mehr als geringfügig beschäftigten, rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer (BAG Urteil vom 27. Februar 1996 - 3 AZR 886/94 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, Pressemitteilung 7/96 abgedruckt u.a. in BB 1996, 593 = DB 1996, 583 = NZA 6/1996, S. VI). Dem Tatsachenvortrag der Parteien läßt sich nicht entnehmen, daß die Klägerin zu bestimmten Zeiten im Sinne des Rentenversicherungsrechts nur geringfügig beschäftigt war.

ee) Mit der Änderung der Rechtsprechung und dem Wandel der Rechtsauffassungen hat sich der Senat bereits in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO, zu B II 2 d bb der Gründe) und vom 16. Januar



1996 (aaO, zu C II 1 der Gründe) befaßt. Er hält an diesen Ausführungen fest.

(1) Der Inhalt des Art. 3 Abs. 1 GG hat sich im Laufe der Zeit nicht geändert. Auch weitverbreitete 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. Im Urteil vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C II 1 der Gründe) hat der Senat hervorgehoben, daß sich die tatsächlichen Verhältnisse nicht entscheidend geändert haben. Unerheblich ist, daß die Zahl der Teilzeitbeschäftigten gestiegen ist und sich die Gründe für Teilzeitarbeit verschoben haben. Die Rechtsfrage, wie die Teilzeitarbeit rechtlich zu ordnen ist, blieb die gleiche.

(2) Das beklagte Land kann sich nicht auf die frühere Rechtsprechung zur Behandlung von Teilzeitkräften berufen. Eine Änderung der Rechtsprechung kann nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden mit einer Änderung der objektiven Rechtslage durch neue Gesetze. Grundsätzlich muß der Richter seiner Entscheidung die Rechtserkenntnisse zugrunde legen, die er hier und heute gewinnt (BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 der Gründe). Selbst ein schuldloser Rechtsirrtum des Arbeitgebers führt nicht dazu, daß die Gerichte die objektiv rechtswidrige Benachteiligung einer Personengruppe wider besseres Wissen aufrechterhalten müssen (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B IV 2 d aa der Gründe).



b) Ein Rückwirkungsverbot für die richtige Rechtsanwendung setzt zumindest einen besonderen Ausnahmefall voraus. Er liegt hier ebensowenig vor wie in den früher entschiedenen Verfahren.

aa) Ein europarechtlicher Rückwirkungsschutz besteht nicht. Dies hat der Senat in den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO, zu B IV 3 der Gründe) und vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C IV 2 der Gründe) näher begründet. Neue Gesichtspunkte haben die Parteien dazu nicht aufgezeigt.

bb) Ebensowenig führt der sich aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG ergebende Vertrauensschutz gegenüber rückwirkenden Belastungen zu einem Wegfall oder zu einer Einschränkung des Verschaffungsanspruchs (BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B IV 1 und 2 der Gründe, und Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 der Gründe).

(1) Auch im vorliegenden Fall kann offen bleiben, 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. Im Urteil vom 16. Januar 1996 (aaO, zu C IV 1 b der Gründe) hat der Senat hervorgehoben, daß er die finanziellen Belastungen der Arbeitgeber nicht gering einschätzt. Die voraussichtlichen Mehrkosten müssen jedoch zu den Gesamtkosten in Beziehung gesetzt werden, die der Arbeitgeber für die Zusatzversorgung und für die



Vergütungen seiner Arbeitnehmer aufwenden muß. Danach gibt es für eine Überforderung des beklagten Landes keine ausreichenden Anhaltspunkte.

(2) Das Landesarbeitsgericht hat auf die Belastungen abgestellt, die dem beklagten Land nach seinen Behauptungen durch Personalaufwand (2,1 Millionen DM) und zusätzliche Rentenansprüche (48 Millionen DM jährlich) entstehen. Diese Belastungen sind dem beklagten Land jedoch angesichts des Gesamtvolumens des Personalhaushalts und des gesamten Versorgungsaufwands zumutbar. Soweit das Landesarbeitsgericht einen Vergleich zu den Kosten der Lehrmittelfreiheit und der Schaffung zusätzlicher Lehrerstellen zieht, handelt es sich um nicht entscheidungserhebliche rechtspolitische Erwägungen.

(3) Das beklagte Land berücksichtigt nicht genügend, daß es nicht allein auf seine Interessen ankommt. Sie sind gegen die Interessen der Arbeitnehmer an der Durchsetzung ihrer Rechte abzuwägen. Der besonderen Bedeutung des Gleichheitssatzes entspricht es, daß grundsätzlich auch für zurückliegende Zeiträume gleiche Entgelte für gleiche Arbeit zu zahlen sind und nicht ohne sachlichen Grund bestimmte Personengruppen vorübergehend schlechter behandelt werden dürfen, selbst wenn der Verstoß gegen den Gleichheitssatz erst nachträglich erkannt wird (BAG Urteil vom 16. Januar 1996, aaO, zu C IV 1 b der Gründe).

2. Der Klägerin steht demnach auch für ihre Beschäftigungszeit vom 1. August 1973 bis 31. Dezember 1987 ein Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung in der tarifvertraglich vorgese-



henen Höhe zu. Dabei handelt es sich entgegen der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung um keinen Schadenersatzanspruch, sondern um einen Erfüllungsanspruch.

a) Wie der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 b bb der Gründe) ausgeführt hat, ist zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden. Die eingeschaltete Versorgungsanstalt ist ihrer Funktion nach nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungspflichten. Kann die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg (Unterstützungskasse, Pensionskasse oder Versicherungsunternehmen) erbracht werden, so hat der Arbeitgeber erforderlichenfalls selbst die Versorgungsleistungen zu erbringen. Diese Einstandspflicht des Arbeitgebers führt zu Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Davon ist der Senat bereits in früheren Entscheidungen (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) ausgegangen und hat dies im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 b bb der Gründe) nochmals verdeutlicht. Neben diesem Erfüllungsanspruch können auch noch Schadenersatzansprüche bestehen.

b) 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. 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 darauf hingewiesen, daß die Tarifvertragsparteien die versorgungsrechtlichen Verpflichtungen nicht auf die bloße Durchführungsform verkürzt haben. Daran hat der Senat im Urteil vom 7. März 1995 (aaO, zu B III 2 b cc der Gründe) festgehalten und den Zweck der Zusatzversorgung herausgestellt. Sie dient dazu, den Arbeitnehmern bei Eintritt eines Versorgungsfalles einen gewissen Lebensstandard zu sichern und Versorgungslücken zu schließen oder zumindest zu verkleinern. Die Art und Weise der Zusatzversorgung ist zwar für die Arbeitgeber von nicht zu unterschätzender wirtschaftlicher Bedeutung. Im Vordergrund steht jedoch das Versorgungsbedürfnis der Arbeitnehmer. Für eine Änderung dieser Rechtsprechung gibt es keinen überzeugenden Grund.

c) Entgegen der Ansicht des beklagten Landes bleibt es dem Arbeitgeber nach den Urteilen vom 7. März 1995 (aaO) und 16. Januar 1996 (aaO) nicht überlassen, ob er einer Verpflichtung zur Versicherung seiner Arbeitnehmer bei der VBL nachkommen will. Ihm steht nur insoweit ein Wahlrecht beim Durchführungsweg zu, als die VBL-Satzung den Abschluß eines Versicherungsvertrages nicht vorsieht. Soweit und solange eine Versicherung bei der VBL möglich ist, richtet sich der Verschaffungsanspruch hierauf. Wenn dies nicht oder nicht mehr möglich ist, hat der Arbeitgeber auf anderem Weg eine entsprechende Versorgung sicherzustellen. Solange nicht feststeht, ob der Arbeitnehmer bei der VBL versichert werden kann, darf der Arbeitnehmer sich darauf beschränken, die



Verschaffung einer Zusatzversorgung in der tarifvertraglich vorgesehenen Höhe zu verlangen. Der Arbeitgeber hat dann zu klären, auf welchem Weg er dies erreichen kann.

d) Das beklagte Land kann nicht geltend machen, daß die Unwirksamkeit tarifvertraglicher Versorgungsregelungen auch zur Unwirksamkeit der darauf abgestimmten Vorschriften der VBL-Satzung führt. Nicht jeder Rechtsfehler im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis schlägt unmittelbar auf das versicherungsrechtliche Durchführungs(Deckungs-)verhältnis durch. Die Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und Mitglieder der VBL können allenfalls eine Satzungsänderung und erst danach den Abschluß entsprechender Versicherungsverträge verlangen. Jedenfalls können die Arbeitnehmer, die ohne Abschluß eines Versicherungsvertrages in keiner Rechtsbeziehung zur VBL stehen, und auch danach nicht Versicherungsnehmer, sondern nur Bezugsberechtigte werden (vgl. BGH Urteil vom 16. März 1988 - IV a ZR 142/87 - AP Nr. 25 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu I 2 d der Gründe), dem Arbeitgeber die Klärung der versicherungsvertraglichen Fragen überlassen und sich darauf beschränken, lediglich die Verschaffung einer Zusatzversorgung in der tarifvertraglichen Höhe zu fordern.

3. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes ist der Versorgungsverschaffungsanspruch der Klägerin weder verfallen noch verjährt.

a) Nach § 70 BAT verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn der Angestellte sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht hat.



Die Klägerin hat diese Ausschlußfrist nicht versäumt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. u.a. Urteil vom 12. Januar 1974 - 3 AZR 114/73 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL, zu III 1 der Gründe; Urteil vom 15. September 1992 - 3 AZR 438/91 - AP Nr. 39 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen, zu II 3 a der Gründe; Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu B V 1 b der Gründe, m.w.N.) gilt die Ausschlußfrist des § 70 BAT nicht für Ansprüche der Arbeitnehmer auf Verschaffung einer Zusatzversorgung. Es gibt keinen überzeugenden Anlaß, diese Rechtsprechung aufzugeben, zumal Ausschlußfristen eng auszulegen sind.

b) Dem beklagten Land steht auch kein Leistungsverweigerungsrecht nach § 222 BGB zu, weil die Verjährungsfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Verjährungsfrist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs zu laufen (vgl. u.a. BAG Urteil vom 7. März 1995, aaO, zu V 2 der Gründe; BGHZ 113, 188, 193). Der von der Klägerin geltend gemachte Versorgungsverschaffungsanspruch ist erst mit Eintritt des Versorgungsfalles fällig geworden. Abgesehen davon beträgt die Verjährungsfrist für diesen Anspruch entgegen der Ansicht des beklagten Landes nicht zwei, sondern 30 Jahre.

aa) Der Inhalt des Verschaffungsanspruchs der Klägerin stand erst mit Eintritt des Versorgungsfalles fest. Die Arbeitgeber sind erst dann verpflichtet, Arbeitnehmer bei der VBL zu versichern, wenn die VBL einen entsprechenden Versicherungsvertrag abschließen muß. Für die bis zum 31. Dezember 1987 unterhältig Beschäftigten bestanden derartige Satzungsbestimmungen nicht und waren auch bei Eintritt des Versicherungsfalles im Jahre 1990 (Bezug der Altersrente nach SGB VI) noch nicht geschaffen worden.



Erst mit Eintritt des Versorgungsfalles kam die Einstandspflicht des beklagten Landes zum Tragen und wurde der darauf gestützte Verschaffungsanspruch fällig.

bb) Wie der Anspruch der Arbeitnehmer auf Zahlung einer Umlage zur VBL zu werten ist, kann dahingestellt bleiben. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes kommt es nicht darauf an, ob diese Leistung als Vergütung im Sinne des § 196 Abs. 1 Nr. 8 oder Nr. 9 BGB anzusehen oder einem derartigen Entgelt gleichzustellen ist. Die Umlage ist erst zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer zur VBL angemeldet worden ist und daraufhin ein Versicherungsvertrag mit der VBL zustande kommt. Selbst wenn - wie das beklagte Land nunmehr meint, in den früheren Verfahren hatten die öffentlichen Arbeitgeber den gegenteiligen Standpunkt vertreten - die VBL schon bisher die unterhältig beschäftigten Teilzeitkräfte versichern mußte, hätten diese Arbeitnehmer nach § 46 BAT, § 5 Abs. 1 Versorgungs-TV zunächst nur einen Anspruch auf Versicherung gehabt, d.h. auf Anmeldung zur VBL und Abschluß eines Versicherungsvertrages mit ihr. Der Abschluß eines Versicherungsvertrages ist weder als Gehalt, Lohn oder anderer Dienstbezug noch als Auslage anzusehen. § 196 BGB beruht auf dem Gedanken, daß Leistungen aus Geschäften des täglichen Lebens in der Regel bald bezahlt, Belege oft nicht erteilt oder bald vernichtet werden (vgl. u.a. Palandt/Heinrichs, BGB, 55. Aufl., § 196 Rz 1 unter Hinweis auf die Motive zum BGB I S. 297). Ein derartiges Geschäft ist die Anmeldung zur Zusatzversorgung nicht. Der Abschluß des Vertrages, der die künftigen Versorgungsleistungen auslöst, ist von den späteren laufenden Rentenzahlungen zu unterscheiden. Damit verbleibt es bei der regelmäßigen Verjährungsfrist von 30 Jahren (§ 195 BGB).



III. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens, in dem nur über den Feststellungsantrag entschieden worden ist, hat nach § 91 Abs. 1 ZPO das beklagte Land zu tragen. Die Kosten der Rechtsmittelverfahren sind nach § 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO verhältnismäßig zu teilen; denn die Klägerin hat die im Wege der Anschlußberufung erhobene Auskunftsklage vor dem Revisionsgericht zurückgenommen.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Dr. Reinfeld

G. Hauschild

