

Aktenzeichen: 3 AZR 869/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 05. Dezember 1995
- 3 AZR 869/94 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 06. Januar 1994
- 5 Ca 2633/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 01. Juli 1994
- 4 Sa 450/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung der Ortskräfte bei Auslandsvertretungen

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 869/94

4 Sa 450/94 Köln

Verkündet am
5. Dezember 1995

Backes,
Reg.-Obersekretärin
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. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schwarze und Hauschild für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Juli 1994 - 4 Sa 450/94 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger 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 :

Der Kläger fordert von der beklagten Bundesrepublik Deutschland, seiner früheren Arbeitgeberin, die Verschaffung einer höheren Zusatzversorgung. Er will so gestellt werden, wie er stünde, wenn er auch in der Zeit von 1956 bis 1966 während seiner Tätigkeit beim Deutschen Konsulat in Philadelphia (USA) bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert gewesen wäre.

Der im Jahre 1913 geborene Kläger wanderte 1952 in die Vereinigten Staaten von Amerika aus. Er wurde vom 3. Dezember 1956 bis zum 15. Dezember 1966 beim Deutschen Konsulat in Philadelphia als Kraftfahrer, später als Registrator beschäftigt. Die Arbeitsbedingungen waren in einem "Statut für deutsche Ortskräfte bei den Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland" (Ortskräfte-Statut), seit 1. Mai 1965 in den "Vertragsbedingungen für deutsche Ortskräfte bei den Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland" (VB-Ortskräfte) geregelt. Im Anschluß an seine Tätigkeit in Philadelphia kehrte der Kläger nach Deutschland zurück. Er wurde ab 1. Januar 1967 als Verwaltungsangestellter beim Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und For-



sten beschäftigt. Nach dem Ortskräfte-Statut und den VB-Ortskräfte war auf das Arbeitsverhältnis das US-amerikanische Ortsrecht anzuwenden. Eine Versicherung der Arbeitnehmer bei der VBL war nicht vorgesehen. Im Unterschied zu den Ortskräften wurden die entsandten Arbeitnehmer der Auslandsvertretungen auf der Grundlage der Tarifverträge vom 21. März 1953 und 31. Juli 1955 bei der VBL versichert. Für Ortskräfte wurde die Versorgung erst ab 1. Januar 1967 arbeitsvertraglich in den VB-Ortskräfte vereinbart.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die beklagte Bundesrepublik Deutschland hätte ihn während seiner Tätigkeit im Konsulat in Philadelphia bei der VBL versichern müssen. Ortskräfte und entsandte Arbeitnehmer dürften in der Frage der Altersversorgung nicht ungleich behandelt werden.

Der Kläger hat sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm die Rente zu verschaffen, die er erhalten würde, wenn er in der Zeit vom 3. Dezember 1956 bis zum 15. Dezember 1966 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert worden wäre.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, sie habe aus finanziellen Gründen zunächst nur entsandte Arbeitnehmer berücksichtigen können. Die zusätzliche Altersversorgung sei für die Arbeitnehmer gedacht, die nach Auslandsaufenthalten im Zweifel ihren Lebensabend in Deutschland verbrächten. Ortskräfte, die im Ausland beschäftigt würden, hätten sich für einen anderen Lebensmittelpunkt entschieden. Darüber



hinaus werde bei den entsandten Arbeitnehmern die umfassende Versetzungsbereitschaft vergütet. Ortskräfte könnten nicht gegen ihren Willen an andere Auslandsvertretungen versetzt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu versichern. Sie braucht ihm deshalb auch nicht die Zusatzversorgung zu verschaffen, die sich aus einer entsprechenden Versicherungszeit ergäbe.

1. Die Ansprüche des Klägers ergeben sich nicht aus dem mit der beklagten Bundesrepublik Deutschland abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag des Klägers sieht keine Verpflichtung der Beklagten vor, dem Kläger eine Zusatzversorgung zu verschaffen.
2. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bestand kein auf das Arbeitsverhältnis unmittelbar anwendbarer Tarifvertrag, der entsprechende Verpflichtungen der beklagten Bundesrepublik



Deutschland begründet hätte. Ein Tarifvertrag, der auch für Ortskräfte eine Versorgung durch die VBL vorsah, ist erst am 1. Januar 1967 in Kraft getreten.

3. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Der Anspruch scheitert aus zwei Gründen.

a) Der Kläger stützt seinen Anspruch auf Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts. Diese Bestimmungen sind aber nicht anwendbar. Nach seinem Arbeitsvertrag war das in Philadelphia geltende US-amerikanische Arbeitsrecht anzuwenden. Gegen diese Rechtswahl bestehen keine Bedenken.

Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, daß das anzuwendende US-amerikanische Ortsrecht für Philadelphia die Gleichbehandlung der bei auswärtigen Vertretungen beschäftigten Ortskräfte mit den Arbeitnehmern verlangt, die von fremden Staaten in die Auslandsvertretungen entsandt werden. Darauf hat sich der Kläger auch nicht berufen.

b) Für die unterschiedliche Behandlung der Ortskräfte einerseits und der entsandten Arbeitnehmer andererseits in Fragen der Zusatzversorgung gibt es auch einen sachlichen Grund, der einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausschließt.



Zwar stellt die Verschaffung einer Zusatzversorgung eine Gegenleistung für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Arbeitsleistung dar. In Fragen des Entgelts muß der Arbeitgeber grundsätzlich seine Arbeitnehmer gleich behandeln. Das gilt aber nicht uneingeschränkt. Er darf bei Leistungen, die einen Versorgungsbedarf abdecken sollen, auch auf den unterschiedlichen Versorgungsbedarf abstellen. Dabei darf er typische Fallgruppen bilden. Die Unterscheidung zwischen Ortskräften und entsandten Arbeitnehmern ist schon aus diesem Grunde gerechtfertigt. Bei entsandten Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber davon ausgehen, daß diese Arbeitnehmer ihren Ruhestand in der Bundesrepublik Deutschland verbringen. Für ihren Versorgungsbedarf sind die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland maßgebend. Das gilt typischerweise für Ortskräfte nicht. Ihr Versorgungsbedarf hängt von den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Ortes ab, an dem sie tätig waren. Es war deshalb folgerichtig und aus Gründen der Gleichbehandlung nicht zu beanstanden, wenn zunächst nur die Arbeitnehmer eine Zusatzversorgung erhielten, mit deren Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland typischerweise gerechnet werden mußte. Der Kläger ist insoweit ein Ausnahmefall. Er hatte zwar als Lebensmittelpunkt zunächst Philadelphia gewählt, kehrte aber später in die Bundesrepublik Deutschland zurück.

c) Der Kläger kann seine Ansprüche schließlich nicht mit den Regelungen in den Tarifverträgen vom 21. März 1953 und 31. Juli 1955 begründen. Diese Tarifverträge sahen eine Zusatzversorgung



nur für entsandte Arbeitnehmer vor. Die Tarifvertragsparteien
brauchten die Ortskräfte in ihre Regelung nicht einzubeziehen.
Die unterschiedliche Behandlung der Ortskräfte einerseits und der
entsandten Arbeitnehmer andererseits verstößt aus den genannten
Gründen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bröhl

Schwarze

G. Hauschild





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)