

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**7 Sa 484/12**

6 Ca 3890/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 03.09.2013

Rechtsvorschriften: TV ASB Bayern

Leitsatz:

Auslegung des Tarifvertrags über eine betriebliche Altersversorgung für Angestellte/Arbeiter des ASB, Landesverband Bayern vom 23.04.1985

---

### **Urteil:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.03.2012 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um den Umfang der Dynamisierung einer betrieblichen Altersversorgung.

Der Kläger ist seit 01.10.1980 bei der Beklagten im Rettungsdienst beschäftigt.

Seit 01.07.1981 besteht für den Kläger bei der G... Versicherung eine Kapitalversicherung mit einer Laufzeit bis 01.07.2017 über eine garantierte Versicherungssumme von 15.078,00 € sowie einer Bonussumme von 11.242,00 €.

- 2 -

Am 27.10.1984 fanden zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ÖTV Verhandlungen über eine zusätzliche Altersversorgung statt. Hierüber wurde ein Protokoll erstellt. Wegen des Wortlauts des Protokolls wird auf die vorgelegte Kopie Bezug genommen (Bl. 270 ff d.A.).

Am 23.04.1985 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf einen Tarifvertrag über eine betriebliche Altersversorgung für Angestellte/Arbeiter des ASB, Landesverband Bayern (i.F.: Tarifvertrag). Der Tarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien Anwendung.

Er lautet auszugsweise:

## § 2

### Umfang der betrieblichen Alters- Versorgung

Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die BAV (betriebliche Altersversorgung) nach § 4 dieses Tarifvertrages erfüllen, sind durch den Arbeitgeber in Form einer Direktversicherung gemäß § 1 Abs. 2 AVG, § 4 EStG und § 40 b EStG zu versichern. Der Versicherungsschutz beinhaltet eine Kapitalversicherung auf den Todes- und Erlebensfall sowie eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung.

## § 3

### Aufbringung der Mittel

Die betriebliche Altersversorgung wird durch Beiträge des Arbeitgebers finanziert.

## § 9

### Höhe der dynamischen Versorgungsleistung

1. Der ASB-Landesverband Bayern schließt für jeden Arbeitnehmer, der die im § 4 genannten Voraussetzungen erfüllt, eine Kapitallebensversicherung auf das 60. Lebensjahr in Höhe des gewichteten Rentenbarwertes einer 0,25%-igen Altersrente incl. einer 60%-igen Witwen- bzw. Witwerrente pro tatsächlichem und noch möglichem Dienstjahr sowie eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung ab.
2. Als anrechnungsfähige Dienstzeit (Beschäftigungszeit) gilt die Zeit ab Abschluss des Arbeitsverhältnisses bis zum 60. Lebensjahr.
3. Die Bezugsgröße für die Berechnung nach Absatz 1 ist das zum Stichtag des Abschlusses von Direktversicherungen errechenbare jährliche Bruttogehalt gemäß § 20 Abs. 1 Manteltarifvertrag, in der Fassung des jeweils gültigen Vergütungstarifvertrages zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld des Arbeitnehmers im jeweiligen Kalenderjahr.

4. . . .
5. Die aus der Kapitallebensversicherung resultierenden Gewinnanteile werden ausschließlich zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet.

Die aus der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung resultierenden Gewinnanteile werden ausschließlich zur Erhöhung laufender Berufsunfähigkeitsrenten verwendet. . . .

Damit ist die Anpassungspflicht der laufenden Leistungen gemäß § 16 BetrAVG abgegolten.

Der Beklagte schloss am 12.06.1985 mit der V... Lebensversicherung AG einen Gruppenversicherungsvertrag. Darin wurde der Vertragsbeginn auf den 01.06.1985 festgelegt. Als Vertragsstichtag wurden genannt der 01.06. und 01.12. bzw. der 01.04. und der 1.10. (eines jeden Jahres). Der Vertrag lautet auszugsweise:

#### § 2 Versicherungsform

1. . . .

Der Versicherungsstichtag ist der Stichtag, zu dem die Teilversicherung abgeschlossen worden ist.

#### § 3 Höhe der versicherten Leistungen

1. Die Höhe der versicherten Leistungen wird in

Abhängigkeit von den anrechenbaren Bezügen und der anrechenbaren Dienstzeit festgesetzt.

- anrechenbare Bezüge sind das jährliche Bruttogehalt gemäß § 20 Absatz 1 Manteltarifvertrag zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld zu Versicherungsbeginn und danach zu jedem entsprechendem Vertragsstichtag.

Der Beklagte schloss für den Kläger 1985 bei der V... Lebensversicherung AG zusätzlich zu dem Vertrag bei der G... Versicherung unter der Versicherungsnummer xxxxxxxx/Teilversicherungsnummer xx eine Lebensversicherung ab.

In einem nicht datierten Schreiben informierte der seinerzeitige Landesgeschäftsführer, Herr B..., die Mitarbeiter des Beklagten über den Abschluss des Tarifvertrags vom 23.04.1985. Bezüglich der Höhe der Versorgungsleistungen enthält das Schreiben folgende Information:

Die Höhe der Versicherungssumme wird im wesentlichen durch 2 Faktoren bestimmt:

- 4 -

- a) . . .
- b) das Gehalt gemäß § 20 Abs.1 MTV zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld, das aufgrund der Dynamisierung nach § 9 Abs. 3 Tarifvertrag jährlich neu gemeldet und in die Berechnung einbezogen wird.

Bis ins Jahr 1999 wurden die jährlich vom Beklagten zu zahlenden Versicherungsbeiträge an die Gehaltssteigerungen angepasst. Ab 2000 wurde eine Dynamisierung nicht mehr vorgenommen. Der Beitrag, den der Beklagte als Versicherungsnehmer für das jeweilige Versicherungsjahr aufwandte, lag unverändert bei 698,02 €.

Mit Schreiben vom 03.03.2011 forderte der Kläger den Beklagten auf, bei der V... Lebensversicherung die aktuelle Versicherungssumme zu melden und sicher zu stellen, dass die Nachzahlungen vorgenommen würden, damit der Versicherungsvertrag die rechtmäßige Versicherungssumme umfasse.

Der Beklagte lehnt eine Nachzahlung sowie die gesamte Anpassung ab.

Der Kläger erhob am 29.06.2011 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg, mit der er Leistungen des Beklagten geltend macht, die zur Erhöhung der Versicherungssumme führen sollen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Urteil vom 20.03.2012 ab. Es begründete seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass § 9 Absatz 3 TV seinem eindeutigen Wortlaut nach nur so verstanden werden könne, dass der Berechnung nach Absatz 1 einmalig das zum Stichtag des erstmaligen Abschlusses einer Direktversicherung errechenbare jährliche Gesamtbruttogehalt des Arbeitnehmers zugrunde gelegt werde.

Das Urteil wurde dem Kläger am 01.08.2012 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Urteil am 03.09.2012 Berufung ein und begründete sie am 03.12.2012. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Der Kläger macht geltend, aufgrund des Tarifvertrags hätte auch in den Jahren ab 2000 eine Dynamisierung der Beiträge stattfinden müssen, wie dies bis 1999 der Fall gewesen sei. Dies folge aus der Überschrift des § 9 des Tarifvertrags, in der von einer Dynamisierung die Rede sei. Der Kläger führt aus, dies beziehe sich nicht auf § 9 Absatz 5 TV, da es in diesem Absatz nicht um eine Dynamisierung, sondern um die Anpassung der lau-

fenden Leistungen nach § 16 BetrAVG gehe.

Der Kläger macht geltend, er stütze seinen Anspruch auch auf das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung. Ferner stelle das Schreiben des Herrn B... selbst eine anspruchsbegründende Rechtsgrundlage dar.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az. 6 Ca 3890/11, verkündet am 20.03.2012, uns zugestellt am 01.08.2012, wird abgeändert.  
Der Beklagte wird verurteilt, an die V... Lebensversicherung AG, das jährliche Bruttoentgelt des Klägers zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld für die einzelnen Kalenderjahre im Zeitraum vom 01.01.2000 bis 31.12.2010 zu melden und den für diesen Zeitraum für das jeweilige Versicherungsjahr auf der Grundlage des nachgemeldeten jeweiligen Bruttoentgelts des Klägers von der V... Lebensversicherung AG jeweils zu berechnenden Differenzbetrag aus neuem Versicherungsbeitrag und bereits aufgewendeten Versicherungsbeitrag für den unter der Vertragsnummer xxxxxxxx/ Teilversicherung xx für den Kläger bestehenden Versicherungsvertrag zu zahlen.
2. Es wird festgestellt, dass der Beklagte über den 31.12.2010 hinaus verpflichtet ist, den jährlich von ihm aufzuwendenden Versicherungsbetrag für den bei der V... Lebensversicherung AG, unter der Versicherungsnummer xxxxxxxx/Teilversicherung xx, für den Kläger bestehenden Versicherungsvertrag anzupassen, indem er das jährliche Bruttoentgelt des Klägers zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld an die V... Lebensversicherung AG meldet und den für das jeweilige Versicherungsjahr auf der Grundlage des jeweiligen Bruttojahresentgelts von der V... Lebensversicherung AG jeweils zu berechnenden Versicherungsbeitrag zahlt.

Hilfswise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1 und 2:

3. Es wird festgestellt, dass § 9 Nr. 1 i.V.m. Nr. 3 des Tarifvertrags über eine betriebliche Altersversorgung für Angestellte/Arbeiter des Arbeiter-Samariter-Bundes, Landesverband Bayern, vom 23.04.1985, eine Dynamisierung der Versorgungsleistungen dahingehend enthält, dass der Berechnung der Versicherungsleistungen aus dem Versicherungsvertrag bei der V... Lebensversicherung AG als ein Unternehmen der E... Versicherungsgruppe, mit der Vertragsnummer xxxxxxxx/ Teilversicherungsnummer xx, das im Zeitpunkt des Todes- oder Erlebensfall oder des Eintritts einer Berufsunfähigkeit, jeweils aktuelle jährliche Bruttogehalt des Klägers gem. § 20 Abs. 1 MTV i.d.F. des jeweils gültigen Vergütungstarifvertrages zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld für das jeweilige Kalenderjahr zugrunde zu legen ist.
4. Es wird festgestellt, dass die gemäß des Versicherungsvertrages mit der Versicherungsnummer xxxxxxxx Teilversicherungsnummer xx bei der V... Lebensversicherung AG, als ein Unternehmen der E... Versicherungsgruppe, be-

- 6 -

stehende und im Erlebensfall mit Vollendung des 60. Lebensjahres des am 27.09.1954 geborenen Klägers auszahlende Versicherungssumme anhand des im Kalenderjahr 2014 vom Kläger bezogenen Bruttojahresgehaltes gemäß § 20 Abs. 1 MTV in der Fassung des jeweils gültigen Tarifvertrages zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld für das jeweilige Kalenderjahr zu berechnen ist.

5. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Der Beklagte macht geltend, dem Kläger fehle die Aktivlegitimation. Weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Tarifvertrag sei eine Verpflichtung erkennbar, wonach er, der Beklagte, gegenüber der Versicherung eine Melde- oder Beitragspflicht habe.

Der Beklagte führt aus, es fehle darüber hinaus am Rechtsschutzbedürfnis.

Der Beklagte trägt vor, unter dem 12.11.1984 habe die Gewerkschaft ÖTV einen Tarifvertragsentwurf übersandt. Er habe auszugsweise gelautet:

### § 3

#### Aufbringung der Mittel und Höhe der Beiträge

1. ...
2. Beitragshöhe (hier muß die Beitragshöhe, jährlicher Beitragssatz, noch eingesetzt werden).

### § 9

#### Höhe der dynamischen Versorgungsleistung

1. Der ASB-Landesverband Bayern schließt für jeden Arbeitnehmer, der die im § 4 genannten Voraussetzungen erfüllt, eine Kapitallebensversicherung auf das 60. Lebensjahr in Höhe des gewichteten Rentenbarwertes einer 0,25%-igen Altersrente incl. einer 60%-igen Witwen- bzw. Witwerrente pro tatsächlichem und noch möglichem Dienstjahr sowie eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung ab, bezogen auf das monatl.durchschnittliche Bruttogehalt.
2. ...
3. Das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt (versorgungsfähiges Einkommen) er-

rechnet sich aus dem jährlichem Bruttoeinkommen zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld des Versicherten im jeweiligen Kalenderjahr bei Eintritt des Versicherungsfalles.

Mit Schreiben vom 06.12.1984 sei ihm, dem Beklagten, von dem Versicherungsmakler R... ein überarbeiteter Tarifvertragsentwurf übersandt worden. Dort habe es unter § 9 Absatz 3 geheißen:

Die Bezugsgröße für die Berechnung nach Abs. 1 ist das zum Stichtag des Abschlusses von Direktversicherungen errechenbare jährliche Bruttogehalt gemäß § 20 Abs. 1 MTV vom . . . zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld des Arbeitnehmers im jeweiligen Kalenderjahr.

Der Beklagte macht geltend, eine an der Steigerung des jährlichen Bruttogehalts orientierte Beitrags- und Leistungsdynamisierung sei nach dem Wortlaut der Bestimmung in § 9 Absatz 3 TV eindeutig ausgeschlossen. Auch der Verlauf der Tarifvertragsverhandlungen spreche gegen eine Dynamisierung, wie sie vom Kläger angenommen werde. Es sei gerade nicht der von der ÖTV formulierte Vorschlag übernommen worden, sondern – mit einer Abweichung – der vom Versicherungsmakler R... unterbreitete Vorschlag. Damit seien die Tarifvertragsparteien bewusst zu einer statischen Regelung übergegangen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 66 Absatz 1 Satz 1 und 2 ArbGG.

Die Berufung ist nicht begründet.

Der Hauptantrag 1 ist unzulässig. Er ist nicht ausreichend bestimmt, § 253 Absatz 2 Nr. 2 ZPO. Mit dem Antrag begehrt der Kläger eine Geldleistung. Soweit es sich bei einer beantragten Leistung um eine Geldforderung handelt, ist sie grundsätzlich zu beziffern. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Zahlungsbetrag vom Gericht gemäß § 287 ZPO zu schätzen

oder nach billigem Ermessen vom Gericht festzusetzen ist. Ein solcher Fall ist vorliegend ersichtlich nicht gegeben.

Der Hauptantrag 2 ist zulässig. Insbesondere liegt das Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO vor. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, dass alsbald geklärt wird, ob die Beklagte verpflichtet ist, höhere Beiträge an die V... Lebensversicherung AG zu zahlen. Hiervon hängt die Höhe der Versicherungsleistung ab, die der Kläger bei Eintritt des Versicherungsfalls zu erhalten hat.

Der Hauptantrag 2 ist indes, wie das Erstgericht zu Recht entschieden hat, unbegründet.

Der Anspruch ergibt sich insbesondere nicht aus den §§ 3 und 9 Tarifvertrag.

Gemäß § 3 Tarifvertrag ist der Beklagte als Arbeitgeber verpflichtet, die betriebliche Altersversorgung durch Beiträge zu finanzieren. Der Umfang der Beitragszahlung bemisst sich danach, welche Zahlungen erforderlich sind, um die im Tarifvertrag versprochenen Leistungen zu erhalten. Maßgebend ist daher, wie § 9 Ziffer 3 Tarifvertrag auszulegen ist.

Handelt es sich, wie der Kläger geltend macht, um eine dynamische Versorgungsleistung in dem Sinn, dass die Höhe der Versicherungssumme von der Entwicklung des konkreten Gehalts des einzelnen bezugsberechtigten Arbeitnehmers abhängen soll, ist die Höhe der Beitragszahlung jedes Jahr neu zu berechnen und die Versicherungssumme anzupassen. Ist die Bezugsgröße für die Versicherungssumme dagegen nur einmal, nämlich bei Versicherungsbeginn, entscheidend, hat der Beklagte lediglich die Beiträge abzuführen, die sich aus der bei Vertragsbeginn vorzunehmenden Berechnung, insbesondere auf der Basis der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Vergütung, ergeben.

Nach Auffassung des erkennenden Gerichts ergibt die Auslegung des § 9 Tarifvertrag, dass die Beiträge auf der Basis der zum Zeitpunkt des Abschlusses der Versicherung für den einzelnen Arbeitnehmer geltenden Vergütung zu errechnen und abzuführen sind.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts richtet sich die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei nicht eindeutigen Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat.

Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Verbleiben gleichwohl Zweifel, können die Gerichte weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags und die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und gesetzeskonformen Regelung führt (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 19.11.2008 – 10 AZR 658/07 = AP Nr. 4 zu § 67 BMT-G II und NZA 2009/269).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Ansicht des Beklagten zu folgen.

Bereits der Wortlaut des § 9 Tarifvertrag spricht dafür, dass im Hinblick auf die Bezugsgröße für die Berechnung der Versicherungsleistung (§ 9 Ziffer 1 Tarifvertrag) ausschließlich auf das Arbeitsentgelt zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld abzustellen ist, das der bezugsberechtigte Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses der Versicherungsvereinbarung erhielt. Dies ergibt sich aus der Formulierung „das zum Stichtag des Abschlusses von Direktversicherungen errechenbare jährliche Bruttogehalt“. Zwar heißt es am Ende der Ziffer 3 „zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld im jeweiligen Kalenderjahr“. Damit wollten die Tarifvertragsparteien indes nicht die vorher aufgestellte Stichtagsregelung aufheben. Vielmehr bezieht sich die Formulierung auf die Vergütungshöhe inklusive des aktuellen Weihnachts- und Urlaubsgelds bezogen auf den individuellen Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung.

Etwas anderes ergibt sich nicht aus der Überlegung des Klägers, vor dem Wort „Stichtag“ müsse das Wort „jeweiligen“ stehen. Auch wenn dieses Wort eingefügt wird, folgt daraus kein anderer Sinn. Maßgebend ist, dass auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung abgestellt wird. Im Abschluss einer Direktversicherung für die einzelnen Arbeitnehmer liegt ein einmaliger Akt, der sich nicht wiederholt. Mit einer Formulierung „jeweiliger Stichtag“ wäre allenfalls verdeutlicht, dass es auf den Abschluss der Direktversicherung beim jeweiligen einzelnen Arbeitnehmer ankommt.

Die Überschrift des § 9 Tarifvertrag („Höhe der dynamischen Versorgungsleistung“) zwingt zu keinem anderen Ergebnis. Es lässt sich nicht feststellen, dass sich das Wort „dynamisch“ auf eine durch eine Beitragserhöhung gesteigerte Versicherungsleistung be-

zieht. § 9 Absatz 5 Tarifvertrag enthält eine dynamisierende Anpassungsklausel, indem festgelegt ist, dass die Gewinnanteile ausschließlich zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden. Insoweit ergibt die Überschrift einen Sinn.

Auch die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags stützt die Ansicht des Klägers nicht. Zwar trifft es zu, dass, worauf sich der Kläger beruft, Herr M... ausweislich des Protokolls über die Vertragsverhandlungen am 27.10.1984 ausführte, der ÖTV-Entwurf sei aufgebaut auf einer monatlichen Beitragsleistung, ähnlich wie bei den Privatkrankenanstalten. Sie – gemeint war die ÖTV – seien davon ausgegangen, dass die Höhe der Versorgungsleistungen sich danach richte, welche Beiträge gezahlt worden seien, dass die Versorgungsleistung dynamisch sei und eine monatliche Rente beinhalte.

Zwischen den Verhandlungen am 27.10.1984 und denen vom 23.04.1985 gab es indes einen Schriftverkehr zwischen der ÖTV und dem Versicherungsmakler Herrn R..., der für den Beklagten an den Tarifverhandlungen teilnahm.

So übersandte die Gewerkschaft ÖTV unter dem 12.11.1984 an den Beklagten den Entwurf eines Tarifvertrags. Darin wurde bezüglich der Höhe der Versicherung auf das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen im jeweiligen Kalenderjahr bei Eintritt des Versicherungsfalles abgestellt. Dies ergibt sich aus dem Vorbringen des Beklagten, dem der Kläger nicht entgegengetreten ist, und aus den vom Beklagten vorgelegten Unterlagen.

Nach dem Entwurf vom 12.11.1984 wäre es demgemäß auf die Arbeitsvergütung zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld zum Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles angekommen.

Unter dem 06.12.1984 übersandte Herr R... an den Beklagten einen abgewandelten Tarifvertragsentwurf mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder der Tarifkommission. Darin war § 9 Ziffer 3 abgewandelt und enthielt bezüglich der Höhe der Versicherung eine Stichtagsregelung. Die neue Fassung lautete nunmehr:

Die Bezugsgröße für die Berechnung nach Abs. 1 ist das zum Stichtag des Abschlusses von Direktversicherungen errechenbare jährliche Bruttogehalt gemäß § 20 Abs. 1 MTV vom . . . zuzüglich tariflichem Weihnachts- und Urlaubsgeld des Arbeitnehmers im jeweiligen Kalenderjahr.

Auch insoweit folgt die Kammer dem Sachvortrag des Beklagten, den der Kläger nicht bestritten hat und der im Übrigen durch die Vorlage der entsprechenden Schreiben belegt ist.

Der Unterschied zwischen den beiden Formulierungen besteht darin, dass in dem Entwurf der ÖTV auf den Zeitpunkt abzustellen war, in dem der Versicherungsfall eintrat, während in dem Entwurf von Herrn R... der Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung maßgebend war.

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf die Stichtagsregelung geeinigt. Dies ergibt sich zum einen, wie bereits ausgeführt, aus dem Wortlaut des Tarifvertrags, zum anderen aus dem Protokoll über die Verhandlung am 23.04.1985. Dort ist auf Seite 9 unten zu § 9 des Tarifvertragsentwurfs ausgeführt, dass der Arbeitgebervorschlag voll übernommen werde.

Allerdings ist dem Kläger darin zuzustimmen, dass der Tarifvertrag bis 1999 in einer Weise umgesetzt und angewendet wurde, der nicht seinem Wortlaut entspricht, sondern dem Entwurf der ÖTV vom November 1984. So wurden bis 1999 die Beiträge gesteigert. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig.

Andererseits hat der Beklagte mit der V... Lebensversicherung einen Versicherungsvertrag abgeschlossen, der die Stichtagsregelung bestätigt.

Nach dem Vertrag mit der V... Lebensversicherung vom 12.06.1985, den der Beklagte in Kopie vorgelegt hat und dessen Inhalt vom Kläger nicht bestritten wird, gab und gibt es zwei Stichtage, zu denen die jeweiligen Versicherungen abgeschlossen werden. Auch zu den anrechenbaren Bezügen enthält der Vertrag mit der V... Lebensversicherung in § 3 eine Regelung. Die dortige Bestimmung stellt auf den Zeitpunkt des Versicherungsbeginns (01.06.1985) bzw. für spätere Verträge auf den entsprechenden Vertragsstichtag ab, wie er in § 2 des Versicherungsvertrags definiert ist.

Vor allem enthält § 4 des Versicherungsvertrags die eindeutige Regelung, dass alle Beiträge gleichbleibende Jahresbeträge sind. Dieser Vertragstext schließt es aus, dass die Beiträge (und die Versicherungssumme) entsprechend der Einkommensentwicklung der Bezugsberechtigten angepasst werden.

Der einzige Umstand, der für die vom Kläger vorgenommene Auslegung spricht, ist somit

die tatsächliche Handhabung des Beklagten bis 1999. Dies beruhte auf einer fehlerhaften Auslegung des Tarifvertrags.

Die bis 1999 geübte Praxis begründet keinen Anspruch unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung.

Zwar ist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung die betriebliche Übung als Rechtsquelle vom Gesetzgeber ausdrücklich anerkannt worden, vgl. § 1b Absatz 1 Satz 4 BetrAVG. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die betriebliche Übung ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das den Inhalt der Arbeitsverhältnisse gestaltet und geeignet ist, vertragliche Ansprüche auf eine Leistung zu begründen, wenn die Arbeitnehmer aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen durften, ihnen werde die Leistung auch künftig gewährt (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 23.04.2002 – 3 AZR 224/01 = BAGE 101/122 und DB 2002/2603).

Die fehlerhafte Anwendung eines Tarifvertrags begründet indes keine betriebliche Übung.

Die Begründung einer betrieblichen Übung scheidet aus, wenn der Arbeitgeber die Leistungen auf Grund einer anderweitigen vermeintlichen Verpflichtung erbracht hat. Die betriebliche Übung stellt eine Willenserklärung des Arbeitgebers dar, die von den Arbeitnehmern konkludent angenommen wird, ohne dass es darauf ankommt, ob der Arbeitgeber einen Verpflichtungswillen hatte. Maßgebend ist vielmehr, ob die Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie aller Begleitumstände auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durften und das entsprechende Angebot stillschweigend annehmen konnten.

Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich nicht, dass er davon ausgegangen ist, der Beklagte habe bis 1999 unabhängig von der vermeintlichen Verpflichtung aus dem Tarifvertrag mit den erhöhten Beitragszahlungen einen eigenständigen Verpflichtungswillen erklären wollen. Der Kläger ist vielmehr der Ansicht, dass der Beklagte den Tarifvertrag bis 1999 richtig anwandte und erst danach tarifwidrig vorging. Damit hat der Kläger selbst zum Ausdruck gebracht, dass er davon ausging, der Beklagte habe sich lediglich tarifkonform verhalten wollen. Es fehlt daher an einer konkludenten Willenserklärung des Beklagten, die über tarifvertragliche Verpflichtungen hinausging und Grundlage für eine betriebliche Übung sein könnte.

Das Informationsschreiben des Herrn B... an die Mitarbeiter begründet keinen eigenen Anspruch.

Zwar ist dem Kläger darin zuzustimmen, dass die Formulierung in § 7 des Schreibens nur so verstanden werden kann, dass die Beiträge jährlich an die Arbeitsvergütung zuzüglich Weihnachts- und Urlaubsgeld angepasst werden sollten. Damit wollte Herr B... aber keine vom Tarifvertrag unabhängige und abweichende Regelung in Gang setzen. Herr B... nahm ausdrücklich Bezug auf den abgeschlossenen Tarifvertrag. Er wollte die sich seiner Ansicht nach aus dem Tarifvertrag ergebenden Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung erläutern.

Schließlich steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu.

Gemäß § 1b Absatz 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung.

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei der Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleichzubehandeln. Er greift nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch beim bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug.

Werden für mehrere Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen erbracht, verlangt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe anders als eine andere Gruppe behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen können (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 15.01.2013 – 3 AZR 169/10 = MDR 2013/856; juris).

Der Kläger ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass er ungleich behandelt worden ist. Er hat lediglich ausgeführt, ein (nicht namentlich benannter) Kollege habe höhere Anwartschaften bei der V... Lebensversicherung als er. Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich indes nicht, worauf dies beruht, insbesondere hat der Kläger keine Ausführungen dazu gemacht, ob der Beklagte für den Kollegen über das Jahr 1999 hinaus erhöhte Beiträge an die Versicherung abgeführt hat.

Der Feststellungsantrag ist somit unbegründet.

Die hilfsweise gestellten Feststellungsanträge sind unzulässig. Ihnen fehlt das Feststellungsinteresse, § 256 ZPO. Wie bei Eintreten des Versicherungsfalles die Versicherungssumme zu berechnen ist, ergibt sich aus dem zwischen dem Beklagten und der V... Lebensversicherung AG abgeschlossenen Versicherungsvertrag. Da die V... Lebensversicherung nicht am hiesigen Verfahren beteiligt ist, würde eine entsprechende Feststellung keine Bindungswirkung entfalten und dementsprechend nicht zur Klärung eines Rechtsverhältnisses beitragen.

Die Berufung war daher insgesamt zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision war gemäß § 72 Absatz 2 Ziffer 1 ArbGG zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht

- 15 -

Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

**Weißenfels**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

**Arnold**  
ehrenamtlicher Richter

**Bickert**  
ehrenamtliche Richterin