

Betriebsrente: Nicht für alle Zeiten vorzeitig voller Anspruch

Beruhet ein Betriebsrentenanspruch auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. 5. 1990 (= Tag einer Entscheidung des EuGH zum Betriebsrentenrecht — AZ: C 262/88), so ist ein ehemaliger Arbeitgeber nicht aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet, schwerbehinderten männlichen Arbeitnehmern ebenso wie Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit zu geben, mit dem 60. Geburtstag die Betriebsrente ohne Abschläge zu beziehen.

Quelle: Wolfgang Büser

Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung

Gericht: BAG

Datum: 23.05.2000

Aktenzeichen: 3 AZR 228/99

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2000, 10318

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

I. ArbG Mönchengladbach

4 Ca 1573/98 - Urteil vom 19. August 1998

II. LAG Düsseldorf

1 Sa 1632/98 - Urteil vom 3. Februar 1999

Rechtsgrundlagen:

§ 1 BetrAVG

§ 6 BetrAVG

§ 2 BetrAVG

Art. 119 EGV (= EG Art. 141)

Art. 3 GG

Fundstellen:

ARST 2001, 44

BB 2001, 154-155 (Volltext mit amtl. LS)

br 2002, 9

DB 2001, 767-768 (Volltext mit amtl. LS)

FA 2000, 354-355

FAr 2000, 354-355

NWB 2000, 4441

NZA 2001, 47-49 (Volltext mit amtl. LS)

VersR 2001, 129 (amtl. Leitsatz)

ZAP EN-Nr. 0/2000

ZTR 2001, 86-87

BAG, 23.05.2000 - 3 AZR 228/99

Amtlicher Leitsatz:

Jedenfalls, soweit ein Betriebsrentenanspruch auf Beschäftigungszeiten vor dem 17. Mai 1990 beruht, ist ein Arbeitgeber nicht aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet, einem schwerbehinderten Arbeitnehmer ebenso wie einer Arbeitnehmerin die Möglichkeit zu geben, betriebliche Altersrente mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Abschläge in Anspruch zu nehmen (Ergänzung zu BAG 18. März 1997 - 3 AZR 759/95 - BAGE 85, 284 [BAG 18.03.1997 - 3 AZR 756/95] = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 32).

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Februar 1999 - 1 Sa 1632/98 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten darum, ob der Kläger wegen der Inanspruchnahme der betrieblichen Altersrente nach Vollendung des 60. Lebensjahres einen versicherungsmathematischen Abschlag hinnehmen muß.
- 2 Der Kläger ist am 8. August 1936 geboren. Er war vom 1. Juli 1954 bis zum 30. Juni 1982 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist schwerbehindert und bezieht seit dem 1. September 1996 die gesetzliche Altersrente.
- 3 Die Beklagte hat ihren Mitarbeitern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe einer in ihrem Betrieb geltenden Ruhegeldordnung zugesagt. In der für den Kläger maßgeblichen Fassung dieser Ruhegeldordnung vom 3. Oktober 1977 (RGO) heißt es ua. :
- 4 "§ 5
- 5 Bemessung der Renten
- 6 Folgende Leistungen werden nach Vorlage der entsprechenden Bescheide der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt:
- 7 1. Altersrente
- 8 Nach 25 anrechnungsfähigen Dienstjahren (§ 3) und Vollendung des 65. Lebensjahres bei männlichen bzw. des 60. Lebensjahres bei weiblichen Belegschaftsmitgliedern beträgt die Altersrente 30 % des rentenfähigen Einkommens (§ 4), jedoch höchstens 270, 00 DM monatlich.

- 9 Werden 25 anrechnungsfähige Dienstjahre nicht erreicht, dann verringert sich der höchstmögliche Prozentsatz von 30 % des rentenfähigen Einkommens für jedes fehlende Dienstjahr um einen Prozentpunkt. Darüber hinaus wird auf Antrag des Belegschaftsmitgliedes Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres gewährt, wenn und solange es Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält. In diesem Falle wird die nach den vorstehenden Bedingungen errechnete Rente um 0,4 % für jeden vollen Kalendermonat der vorzeitigen Rentengewährung vor Vollendung des 65. Lebensjahres gekürzt.
- 10 . . .
- 11 § 9
- 12 Unverfallbarkeit von Ansprüchen
- 13 . . .
- 14 Bei Eintritt des Leistungsfalles nach § 5 Pkt. 1 wird von der Altersrente, die dem Belegschaftsmitglied ohne das Ausscheiden zustehen würde, der Teil gewährt, der dem Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zu der möglichen Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht.
- 15 . . .
- 16 Der Teilanspruch wird nach den im Zeitpunkt des Ausscheidens gegebenen Bemessungsgrundlagen (§ 4) berechnet. Spätere Änderungen dieser Ruhegeldordnung bleiben außer Betracht. "
- 17 Unter dem 10. August 1983 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie habe die Höhe seiner unverfallbaren Anwartschaft auf 160,30 DM festgestellt. Dabei nahm sie eine ratierte Kürzung im Verhältnis der erreichten zur bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres erreichbaren Dienstzeit vor. Seit dem 1. September 1996 zahlt die Beklagte an den Kläger nur eine monatliche Betriebsrente von 121,80 DM. Sie kürzte die vom Kläger erdiente Teilrente um $(60 \times 0,4\% =)$ 24 % wegen deren vorgezogener Inanspruchnahme.
- 18 Der Kläger hat den Standpunkt eingenommen, ihm stehe die errechnete Teilrente von 160,30 DM in voller Höhe zu. Den von der Beklagten vorgenommenen versicherungsmathematischen Abschlag müsse er nicht hinnehmen. Die Regelung der Ruhegeldordnung verstoße gegen Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG, soweit sie ein unterschiedliches Rentenzugangsalter für männliche und weibliche Arbeitnehmer festlege. Der Gesetzgeber habe nicht nur für Frauen, sondern auch für schwerbehinderte Männer das Rentenbezugsalter auf die Vollendung des 60. Lebensjahres festgeschrieben. Diese Bevorzugung der beiden Arbeitnehmergruppen müsse auch in das betriebliche Versorgungswerk übertragen werden.
- 19 Der Kläger hat zuletzt sinngemäß betragt:
- 20 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für die Zeit vom 30. September 1996 bis zum 28. Februar 1998 654,50 DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen,
- 21 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn monatlich 160,30 DM ab dem 30. März 1998 zu zahlen.
- 22 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie sei berechtigt gewesen, nach den Bestimmungen der Ruhegeldordnung zu verfahren. Sie habe ebenso wie der Gesetzgeber eine Übergangsfrist gehabt, die Gleichstellung von Mann und Frau in der Altersversorgung sicherzustellen. Zwischenzeitlich sei ihre Ruhegeldordnung angepaßt worden. Sie sei auch nicht verpflichtet, Frauen und schwerbehinderte Männer in der betrieblichen

Altersversorgung gleich zu behandeln. Für die unterschiedliche Behandlung gebe es sachliche Gründe.

- 23** Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision strebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts an.

Entscheidungsgründe

- 24** Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat seine Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Der Kläger muß den von der Beklagten vorgenommenen versicherungsmathematischen Abschlag wegen vorgezogener Inanspruchnahme der Betriebsrente hinnehmen. Dem stehen weder Art. 119 EGV (seit 1. Mai 1999: Art. 141 EG) noch der durch Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG konkretisierte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz entgegen. Der Kläger hat daher keinen Betriebsrentenanspruch, der über das hinausgeht, was die Beklagte an ihn zahlt.
- 25** I. Die Beklagte ist nach § 5 Abs. 1 Unterabs. 2 ihrer Ruhegeldordnung in der für das Verhältnis zum Kläger maßgeblichen Fassung vom 3. Oktober 1977 berechtigt, von der nach § 2 BetrAVG, § 9 RGO berechneten Teilrente wegen deren vorzeitigen Bezuges einen versicherungsmathematischen Abschlag vorzunehmen. Die Beklagte hat diesen Abschlag mit 24 % richtig berechnet, weil der Kläger den Bezug der Betriebsrente um 60 Monate vorgezogen hat.
- 26** Ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0, 4% pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der in der Ruhegeldordnung festgelegten Altersgrenze ist betriebsrentenrechtlich nicht zu beanstanden. Er entspricht billigem Ermessen (vgl. BAG 20. April 1982 - 3 AZR 1137/79 - BAGE 38, 277, 283 [BAG 20.04.1982 - 3 AZR 1137/79] = AP BetrAVG § 6 Nr. 4, zu 4 der Gründe; 28. März 1995 - 3 AZR 900/94 - AP BetrAVG § 6 Nr. 21 = EzA BetrAVG § 6 Nr. 17, zu II 3 c der Gründe).
- 27** II. Die Regelung in der Ruhegeldordnung verstößt im hier maßgeblichen Zeitraum weder gegen Art. 119 EGV noch gegen die Diskriminierungsverbote des nationalen Rechts.
- 28** 1. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, die Regelung in der Ruhegeldordnung, wonach Frauen bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres, Männer aber erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres Altersrente in Anspruch nehmen können, verstoße gegen Art. 119 EGV.
- 29** Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs steht es zwar im Widerspruch zu Art. 119 EGV, wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen eines betrieblichen Versorgungssystems aufgrund der Festsetzung eines je nach Geschlecht unterschiedlichen Rentenalters erst in einem höheren Alter als eine Arbeitnehmerin in der gleichen Lage Anspruch auf eine Betriebsrente hat. Ein solcher Arbeitnehmer darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs weder was den Zeitpunkt noch was die Höhe des (Teil-)Versorgungsanspruchs angeht, schlechter gestellt werden als eine Arbeitnehmerin in vergleichbarer Situation. Auf die unmittelbare Wirkung von Art. 119 EGV kann sich ein Arbeitnehmer zur Stützung der Forderung nach Gleichbehandlung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung aber nur wegen solcher Leistungen berufen, die für Beschäftigungszeiten ab dem 17. Mai 1990 geschuldet werden, es sei denn, er hätte bereits vor diesem Zeitpunkt nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht Klage erhoben oder einen entsprechenden Rechtsbehelf eingelegt (ua. EuGH 17. Mai 1990 - Rs-C-262/88 - "Barber" AP EWG-Vertrag Art. 119 Nr. 20; 14. Dezember 1993 - Rs-C-110/91 - "Moroni" AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16).
- 30** Damit scheidet für den Kläger die Berufung auf Art. 119 EGV wegen der unterschiedlichen Altersgrenze für Männer und Frauen in der Ruhegeldordnung der Beklagten aus. Die ihm geschuldete Betriebsrente ist Gegenleistung für seine Beschäftigungszeiten bei der Beklagten zwischen dem 1. Juli 1954 und dem 30. Juni 1982. Auf die bis zu diesem Zeitpunkt geltenden und

europarechtlich auch nicht mehr zu beanstandenden betrieblichen Versorgungsregelungen kommt es an (§ 2 Abs. 5 BetrAVG).

- 31** 2. Die Bestimmung eines unterschiedlichen Rentenzugangsalters für Männer und Frauen, die für die Berechtigung der Beklagten entscheidend ist, einen versicherungsmathematischen Abschlag zu Lasten des Klägers vorzunehmen, steht auch nicht im Widerspruch zu nationalen Diskriminierungsverboten. Dies gilt sowohl im allgemeinen Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, als auch dann, wenn nur zwischen schwerbehinderten Männern und nicht schwerbehinderten Frauen verglichen wird.
- 32** a) Die Ruhegeldordnung in der für den Kläger maßgeblichen Fassung benachteiligt männliche gegenüber weiblichen Arbeitnehmern. Männer können die volle Betriebsrente erst in einem höheren Lebensalter als Frauen beziehen. Wollen sie die Betriebsrente ebenso wie Frauen mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen, ist dies nur nach Maßgabe des § 6 BetrAVG zusammen mit der vorgezogenen gesetzlichen Altersrente möglich. In diesem Fall müssen Männer anders als Frauen Abschläge von der verdienten Betriebsrente hinnehmen. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb ist der Unverfallbarkeitsfaktor aus § 2 BetrAVG für männliche Arbeitnehmer ungünstiger als für vorzeitig aus dem Betrieb ausgeschiedene weibliche Mitarbeiter; die bis zur festen Altersgrenze erreichbare Dauer der Betriebszugehörigkeit ist bei Männern größer. Diese Nachteile werden auch nicht dadurch ausgeglichen, daß Männer eine höhere Betriebszugehörigkeit erreichen können. Eine Frau mit im übrigen völlig gleichen Daten wie der Kläger hätte nach der Ruhegeldordnung der Beklagten einen Anspruch auf eine höhere Betriebsrente als der Kläger.
- 33** b) Jedenfalls für eine Übergangsfrist, die weit über die hier maßgebliche Beschäftigungszeit des Klägers bei der Beklagten bis zum Jahre 1982 hinausreicht, verstießen Versorgungszusagen mit unterschiedlichem Rentenzugangsalter trotz der hierin liegenden Schlechterbehandlung männlicher Arbeitnehmer nicht gegen den durch Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 GG mit geprägten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 34** Für die gesetzliche Rentenversicherung hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluß vom 28. Januar 1987 (- 1 BvR 455/82 - BVerfGE 74, 163 [BVerfG 28.01.1987 - 1 BvR 455/82] = AP AVG § 25 Nr. 3) entschieden, es sei mit dem Grundgesetz noch vereinbar, daß Frauen Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Unterschiede zu Männern bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können. Der Gesetzgeber sei zu dieser Ungleichbehandlung sogar im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 GG befugt, weil er damit einen sozialstaatlich motivierten typisierenden Ausgleich von Nachteilen angeordnet habe, die ihrerseits auch auf biologische Unterschiede zurückgingen. Hierin liege keine Ungleichbehandlung "wegen des Geschlechts", sondern eine Maßnahme, die auf eine Kompensation erlittener Nachteile ziele. Solche Nachteile, die sich im Kern auf die Funktion oder jedenfalls die mögliche Stellung weiblicher Versicherter als Ehefrau und Mutter, also auf biologische Umstände, zurückführen ließen, lägen insbesondere in einem typischerweise festzustellenden Ausbildungsdefizit bei Frauen und den sich daraus ergebenden geringeren Vergütungen, die ihrerseits zu niedrigeren Renten führten. Darüber hinaus werde typischerweise die entgeltliche Tätigkeit durch Zeiten von Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung unterbrochen, wodurch sich ebenfalls Nachteile im Rentenbezug ergäben.
- 35** Das Bundesverfassungsgericht hat zwar auch angedeutet, daß der Wandel in den tatsächlichen Verhältnissen, der sich seit der Festlegung der unterschiedlichen Altersgrenzen in § 25 Abs. 3 AVG ergeben habe und sich noch weiter vollziehe, die verfassungsrechtliche Prüfung unter dem Gesichtspunkt des Nachteilsausgleiches werde beeinflussen können. Die für eine Kompensation streitenden Umstände würden im Laufe der Zeit ihre Bedeutung verlieren. Wann dies der Fall sein werde und welche Folgerungen daraus gezogen werden müßten, habe in erster Linie der Gesetzgeber zu beurteilen.
- 36** Durch das Rentenreformgesetz 1992 hat der Gesetzgeber auf diesen Hinweis des Bundesverfassungsgerichts reagiert und eine stufenweise Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze

für Frauen vorgenommen. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es nicht darauf an, ob diese Übergangsregelung im Rahmen des weiten Beurteilungsspielraums bleibt, die der Gesetzgeber bei der Umsetzung sozialstaatlicher Ziele hat. Jedenfalls bis zum Jahre 1982, dem Ende der Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten, in der er seinen Versorgungsanspruch erdient hat, war das unterschiedliche Rentenzugangsalter für Männer und Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht gleichheitswidrig. An dieser Vorgabe durften sich Arbeitgeber, die betriebliche Versorgungsordnungen schufen, orientieren, ohne gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu verstoßen (BAG 18. März 1997 - 3 AZR 759/95 - BAGE 85, 284 [BAG 18.03.1997 - 3 AZR 756/95] = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 32; 3. Juni 1997 - 3 AZR 910/95 - BAGE 86, 79 = AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 35).

- 37** c) Entgegen der Auffassung des Klägers war die Beklagte auch nicht verpflichtet, ihm als schwerbehinderten Arbeitnehmer ebenso wie einer weiblichen Mitarbeiterin die Möglichkeit zu geben, die betriebliche Altersrente mit Vollendung des 60. Lebensjahres ohne Abschläge in Anspruch zu nehmen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, die Regelungen zur gesetzlichen Altersrente in ihr betriebliches Versorgungswerk zu übernehmen. Die Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und schwerbehinderten männlichen Arbeitnehmern, was das Rentenzugangsalter in der betrieblichen Ruhegeldordnung der Beklagten angeht, ist nicht gleichheitswidrig. Der Gleichheitssatz ist im Verhältnis zwischen diesen beiden Vergleichsgruppen nicht anzuwenden, weil sie anderen rechtlichen Ordnungsbereichen angehören und in anderen systematischen und sozialgeschichtlichen Zusammenhängen stehen (BVerfG 18. Juni 1975 - 1 BvL 4/74 - BVerfGE 40, 121, 139) [BVerfG 18.06.1975 - 1 BvL 4/74]. Das Landesarbeitsgericht hat im einzelnen überzeugend dargelegt, daß die Absenkung des Rentenalters für schwerbehinderte Arbeitnehmer auf grundsätzlich anderen Erwägungen beruht als die entsprechende Regelung für Frauen. Die Schwerbehinderung tritt häufig erst gegen Ende des Berufslebens ein. Für schwerbehinderte Männer ist weder eine geringere berufliche Qualifikation noch eine häufige Unterbrechung der Berufstätigkeit typisch. Darüber hinaus werden die durch die Schwerbehinderung eintretenden Nachteile bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch verschiedene Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen ausgeglichen (vgl. hierzu die zusammenfassende Darstellung bei Küttner/Kania/Huber Personalbuch 2000 Stichwort: Schwerbehinderte S 1837 ff.). Obwohl das Rentenzugangsalter in der gesetzlichen Rente für Schwerbehinderte und Frauen gleich war, liegen mithin keine gleichen Sachverhalte vor, die ein Arbeitgeber wie die Beklagte in gleicher Weise hätte regeln müssen.

38

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.