

3 AZR 134/79

8 Sa 269/78 Frankfurt am Main

Verkündet
am 6. April 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Hartmann für Recht erkannt:

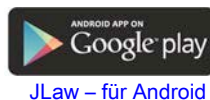
1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. November 1978 - 8 Sa 269/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die im Jahre 1930 geborene Klägerin war vom 15. April 1961 bis 14. April 1976 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Seit dem 1. Oktober 1972 arbeitete sie auf eigenen Wunsch nur noch in Teilzeit.

Die Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Nach einer in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung eingeführten Versorgungsordnung vom 31. Dezember 1962 erhielten Mitarbeiter Altersrente, die mindestens 25 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen tätig sind und im unmittelbaren Anschluß daran nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Die Betriebsvereinbarung wurde durch Betriebsvereinbarungen vom 3. September 1966 und 17. Januar 1969 geändert. Nach § 2 Nr. 1 der Betriebsvereinbarungen von 1966 bzw. 1969 erhalten Mitarbeiter Altersrente, die mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen als Vollzeitbeschäftigte tätig sind und im Anschluß daran nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Die Versorgungsordnung sieht weiter ein vorgezogenes Altersruhegeld für Mitarbeiterinnen vor, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Ferner kann die Wartezeit auch noch nach Vollendung des 65. Lebensjahres zurückgelegt werden. Die Versorgungsordnung von 1969 wurde mit der Umsetzung der Klägerin in Teilzeitarbeit zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht.

Durch eine weitere Betriebsvereinbarung vom 26. Oktober 1973 wurde auch Teilzeitbeschäftigten wieder der Erwerb der Altersrente ermöglicht. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es:

"Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten eine Altersrente, wenn sie bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von wenigstens 20 Jahren insgesamt mindestens 15 Jahre als Vollbeschäftigte tätig waren und im übrigen alle sonstigen Bedingungen der Versorgungsordnung der H -Unternehmen in der Fassung vom 17. Januar 1969 erfüllt haben.

Die Voraussetzung der 15-jährigen Vollbeschäftigung braucht von denjenigen Mitarbeitern nicht erfüllt zu werden, die am 30. September 1966 in einem Teilzeitarbeitsverhältnis standen."



- 3 -

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe durch die Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung gegen allgemeine Rechtsgrundsätze des Arbeitsrechts verstoßen; die Versorgungsordnung sei aber auch unbillig, weil längere Betriebstreue von Teilzeitbeschäftigten geringer als bei Vollzeitkräften bewertet werde.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß die Klägerin gegen die Beklagte eine unverfallbare Teilanwartschaft auf betriebliche Altersversorgung hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, mit der Umsetzung der Klägerin auf Teilzeitarbeit sei die Versorgungsanwartschaft der Klägerin erloschen. Im übrigen stehe es ihr frei, die Versorgungsberechtigten zu bestimmen. Der Senat habe auch in einer Entscheidung vom 1. Juni 1968 (3 AZR 79/77 - BB 79, 1403 = BetrAV 79, 200) gebilligt, daß Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen werden dürften.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

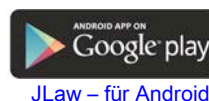
Die Revision ist begründet. Die Versorgungsanwartschaft der Klägerin ist zwar nach der Versorgungsordnung der Beklagten erloschen; jedoch läßt sich auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilen, ob die entsprechenden Regelungen gegen zwingendes Recht verstoßen.

I. Die Klage scheitert nicht schon daran, daß die Klägerin vor Eintritt des Versorgungsfalls bei der Beklagten ausgeschieden ist. Die Klägerin hat die Unverfallbarkeitsfristen

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllt, selbst wenn man zunächst unterstellt, daß die Versorgungsordnung generell Teilzeitbeschäftigte ausnehmen durfte.

1. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I S. 3610) ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar.

a) Nach § 26 BetrAVG gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 4 BetrAVG, die die Unverfallbarkeit betreffen, nur dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Das Betriebsrentengesetz ist, soweit es hier interessiert, am Tage nach seiner Verkündung, also am 22. Dezember 1974, in Kraft getreten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aber erst am 14. April 1976 geendet.

b) Anders wäre die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn die Klägerin mit dem Wechsel von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung im Jahre 1972 ein völlig neues Arbeitsverhältnis begründet hätte und aus ihrem alten Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre. In diesem Falle hätte die Klägerin bereits bei dem Wechsel von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung die Versorgungsanwartschaft verloren, weil sie die für eine Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft im Jahre 1972 notwendige Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren noch nicht erreicht hatte (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die anschließende Teilzeitbeschäftigung wäre nach der Versorgungsordnung der Beklagten zunächst nicht von einer Versorgungszusage begleitet gewesen.

Ein solcher Fall lag jedoch hier nicht vor. Bei dem Wechsel der Klägerin von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung ist das bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet und kein neues Arbeitsverhältnis begründet worden. Allerdings hat die Klägerin unter dem Datum vom 1. Februar 1973 einen neu formulierten Arbeitsvertrag geschlossen, nach dem sie am 1. Februar 1973 die Arbeit "aufnimmt". Gewollt war aber in Wirklichkeit ein Änderungsvertrag, durch den der Umfang der Arbeitsverpflichtung beschränkt wurde. Dies ergibt



sich daraus, daß das von den Parteien verwandte Musterformular im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten lediglich eine Begrenzung der Arbeitszeit enthält. Im übrigen haben sich die Arbeitsbedingungen nicht geändert. Die Klägerin wurde nach wie vor als Verkäuferin beschäftigt.

2. Die Klägerin verfügte zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht über eine zehnjährige Versorgungszusage (§ 1 Abs. 1 Satz 1, 1. Fallgestaltung); ihre Versorgungszusage bestand aber immerhin mindestens drei Jahre im Sinne der 2. Fallgestaltung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Die erforderliche Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren kam hinzu.

a) Die Klägerin besaß aufgrund der Versorgungsordnungen von 1962, 1966 und 1969 in der Zeit vom 1. Januar 1963 bis zum 30. September 1972 eine Versorgungszusage im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Eine Versorgungszusage ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber individuell oder generell verspricht, unter bestimmten sachlichen und persönlichen Voraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen und wenn der betroffene Arbeitnehmer diese sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt. Das Erstarken zum Vollrecht ist dann nur noch eine Frage der Zeit. Hiervon ist der Senat in seiner Rechtsprechung zur sogenannten Vorschaltzeit beständig ausgegangen (BAG 29, 234 [237] = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 1 b der Gründe]; AP Nr. 4 aaO [zu I 3 a der Gründe]; AP Nr. 7 aaO [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; AP Nr. 8 aaO [zu I 2 der Gründe]; Urteil vom 15. Dezember 1981 - 3 AZR 1100/78 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu I 1 der Gründe]). In diesem Sinne gehörte auch die Klägerin zu den Begünstigten einer generellen Versorgungszusage. Das wird von der Beklagten für die Dauer der Vollzeitbeschäftigung nicht in Zweifel gezogen.

b) Die zeitliche Lage der Zusage innerhalb der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ist unerheblich. Nach dem Wortlaut der



2. Fallgestaltung von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG muß nur der Beginn der Betriebszugehörigkeit 12 Jahre zurückliegen und die Versorgungszusage für den Arbeitnehmer mindestens drei Jahre bestanden haben. Diese Tatbestandsmerkmale können auch dann erfüllt sein, wenn die Versorgungszusage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vorliegt (ebenso Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., § 1 Rdnr. 148; Bode/Grabner, BB 1975, 930; ähnlich Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., § 1 Rdnr. 185 ff., die allerdings verlangen, daß auch die Betriebszugehörigkeit bereits erfüllt ist; a.A. Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern, 1977, S. 98 ff.).

Gegen diese Auslegung sprechen auch nicht die Entstehungsgeschichte und der Zweck des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 28. September 1973 (BT-Drucks. 590/73) sollte eine Versorgungszusage unverfallbar werden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens **das** 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 15 Jahre zurückliegt. Der Gesetzentwurf knüpfte mit der 15-jährigen Frist an die Rechtsprechung des Senats an, wonach eine 20-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit erforderlich war (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens wurde die zweite Fallgestaltung von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in das Gesetz eingefügt und gefordert, daß die Zusage für eine bestimmte Mindestdauer bestanden haben muß. Damit sollte verhindert werden, daß Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit im Falle einer Versorgungszusage sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaften erwerben, und bereits kurze Zeit nach der Erteilung des Versprechens ohne Versorgungsnachteile ausscheiden können (BT-Drucks. 7/2843 S. 6 ff. [zu II zu § 1 Abs. 1]). Der federführende Ausschuß für Arbeits- und Sozialordnung fürchtete, daß eine solche Möglichkeit die Arbeitgeber davon abhalten würde, langjährigen Mitarbeitern überhaupt noch eine Zusage zu erteilen. Daraus läßt sich jedoch nicht ableiten, daß die Mindestdauer der Versorgungszusage nur am Ende des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden sollte. Hat ein Arbeitnehmer im Vertrauen auf eine Versorgungszusage



drei Jahre lang Betriebstreue erbracht, so kann nicht eintreten, was das Gesetz verhindern will.

c) Die Klägerin verfügt ferner über die von der 2. Fallgestaltung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG geforderte Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren. Das Arbeitsverhältnis bestand vom 15. April 1961 bis zum 14. April 1976. Daß die Klägerin in den letzten Jahren des Arbeitsverhältnisses nur noch in Teilzeit beschäftigt war, ist unerheblich. Teilzeitbeschäftigung begründet nach einhelliger Ansicht eine vollwertige Betriebszugehörigkeit, und zwar unabhängig von ihrem Umfang. Für das Betriebsrentengesetz gilt insoweit nichts anderes als für das Kündigungsschutzrecht und für das Betriebsverfassungsrecht (Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 1 Rdnr. 161; Höfer, aaO, § 1 Rdnr. 108).

Das vorübergehende Fehlen einer Versorgungszusage ist für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit unerheblich. Auch ohne Versorgungszusage kann Betriebszugehörigkeit zur Unverfallbarkeit führen, wenn die Zusage nur für eine Mindestdauer von drei Jahren bestanden hat (vgl. vorstehend zu I 2 b).

II. Die Klägerin kann jedoch nicht die Wartefrist erreichen, von der die Versorgungsordnungen der Beklagten den Erwerb eines Anspruchs auf betriebliches Ruhegeld abhängig machen.

1. Sowohl die Versorgungsordnung vom 3. September 1966 als auch die vom 17. Januar 1969 setzen für den Erwerb eines Ruhegeldanspruches eine 20-jährige Vollzeitbeschäftigung voraus. Die Versorgungsordnung vom 26. Oktober 1973 macht zur Versorgungsvoraussetzung eine mindestens 20-jährige Betriebszugehörigkeit mit mindestens 15-jähriger Vollzeitbeschäftigung. Diese Voraussetzungen kann die Klägerin nicht mehr erfüllen. Sie hat insgesamt nur eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht, wovon rund 11 1/2 Jahre Vollzeitbeschäftigung darstellten.

2. Demgegenüber kann sich die Klägerin auch nicht auf § 1 Abs. Satz 4 BetrAVG berufen. Diese Vorschrift will zwar verhindern,



daß unverfallbare Versorgungsanwartschaften an überlangen Warte-
fristen scheitern, sie geht aber von Voraussetzungen aus, die
im vorliegenden Fall nicht erfüllt sind.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wird der Lauf einer vorge-
sehenen Wartezeit durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
dann nicht berührt, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden
aus dem Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Versorgungsanwart-
schaft erworben hat. Das Gesetz gewährleistet, daß lange Warte-
zeiten den Erwerb betrieblicher Ruhegelder nicht unterbinden,
wenn die Unverfallbarkeitsfristen bei Beendigung des Arbeitsver-
hältnisses abgelaufen sind. In diesen Fällen kann der Arbeit-
nehmer die Wartezeit auch noch außerhalb des Arbeitsverhältnisses
erfüllen (BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 2 b der Grün-
de]). § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG stellt sicher, daß Arbeitnehmer,
die mit unverfallbaren Anwartschaften ausscheiden, hinsichtlich
der Leistungsvoraussetzungen den im Betrieb verbliebenen Arbeit-
nehmern gleichgestellt sind (BT-Drucks. 7/1281 S. 23; Fenge, DB 1975,
51).

Das Gesetz geht jedoch von dem Normalfall aus, daß eine Warte-
frist nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Deshalb
begnügt es sich mit der Regelung, daß die Beendigung des Arbeits-
verhältnisses den Ablauf der Wartezeit nicht berührt. Der Fortbe-
stand des Arbeitsverhältnisses wird gleichsam fingiert, soweit es
um die Berechnung der Wartefrist geht.

b) Die Versorgungsregelung der Beklagten weicht von dem gesetzlich
geregelten Normalfall dadurch ab, daß sie nicht nur auf den Bestand
des Arbeitsverhältnisses und dessen Dauer abstellt, sondern darüber
hinaus eine nach ihrem Umfang bestimmte Tätigkeit während der Warte-
frist fordert. Deshalb genügt es nicht festzustellen, daß das Ende
des Arbeitsverhältnisses den Lauf der Wartefrist nicht berührt. Viel-
mehr stellt sich die weitere Frage, von welcher Gestaltung des Ar-
beitsverhältnisses dabei auszugehen ist, von einem Vollzeit- oder
einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wird nur der Fortbestand des
Arbeitsverhältnisses in der bestehenden Form, nicht aber das



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



[JLaw – für Android](#)

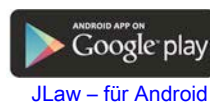


[JLaw – für iOS](#)

Vorhandensein von Tatbestandsmerkmalen fingiert, die im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses nur bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen hätten erfüllt werden können. Zweck des Gesetzes war allein zu verhindern, daß durch Wartezeiten die Unverfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften unterlaufen wird. Dagegen war nicht beabsichtigt, dem Arbeitgeber Schranken aufzuerlegen, unter welchen Voraussetzungen er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringt. Dies zeigt auch der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens. Ein ursprünglich beabsichtigtes Verbot, über die Unverfallbarkeitsfristen hinausreichende Wartefristen zu fordern, ist nicht in das Gesetz aufgenommen worden (vgl. zum Referentenentwurf Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 1 Rdnr. 243).

c) Die Klägerin befand sich bei ihrem Ausscheiden in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Dessen Fortbestand wird zwar nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG fingiert. Das kann jedoch nach den Versorgungsordnungen der Beklagten nicht zu einem Versorgungsanspruch führen. In jedem Fall fehlt es an der hinreichenden Dauer der Vollzeitbeschäftigung.

Allerdings könnte man daran denken, die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nicht nur zur Zeit des Ausscheidens der Klägerin aus den Diensten der Beklagten anzuwenden. Schon der Wechsel vom Vollzeit- zum Teilzeitarbeitsverhältnis hatte die versorgungsrechtliche Folge, daß die Klägerin aus dem Kreis der Begünstigten ausschied und deshalb des gesetzlichen Schutzes bedurfte. Aber selbst wenn man das Gesetz auch auf diesen Stichtag bezöge, was hier nicht abschließend zu erörtern ist, könnte das der Klägerin nicht helfen. Im Jahre 1972 galt das Betriebsrentengesetz noch nicht. Im übrigen verfügte die Klägerin am 1. Oktober 1972 weder über eine 10-jährige Versorgungszusage noch über eine 12-jährige Betriebszugehörigkeit, sie erfüllte also auch die Unverfallbarkeitsfristen des späteren Gesetzes noch nicht. Der Schutz des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wurde deshalb für sie nicht wirksam.



3. Da die Klägerin die von der Versorgungsordnung geforderte Wartefrist nicht erfüllen kann, müßte ihre Feststellungsklage abgewiesen werden, wenn die entsprechende Regelung wirksam wäre. Obwohl die Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind, hätte die Klägerin keinen Versorgungsanspruch erworben. Ihre Klage wäre abzuweisen.

III. Dennoch ist ein abschließendes Urteil nicht möglich, weil nicht feststeht, ob die Beklagte alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer generell von der betrieblichen Altersversorgung ausnehmen darf. Das könnte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen (1) und sogar gegen den Gleichberechtigungssatz des Art. 3 Abs. 2 GG verstoßen (2).

1. Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt ist.

a) Die Versorgungsordnungen der Beklagten beruhen auf Betriebsvereinbarungen. Nach § 75 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Die im Gesetz aufgezählten Fälle der verbotenen Ungleichbehandlung sind lediglich Beispiele des allgemeinen Grundsatzes, daß Arbeitgeber und Betriebsrat zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen nicht willkürliche Unterscheidungen treffen dürfen. Die Betriebspartner sind gehalten, weder wesentlich Gleiches willkürlich ungleich, noch wesentlich Ungleiches willkürlich gleich zu behandeln. Dieser Grundsatz hat auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung große Bedeutung (BAG 26, 178 [183 f.] = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 31, 67 [70, 71 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung [zu I und III der Gründe]).

b) Der Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung ist nicht ohne weiteres zulässig. Insoweit bedarf



die Entscheidung des Senates vom 1. Juni 1978
- 3 AZR 79/77 - BB 79, 1403 = BetrAV 79, 200 [zu I
2 b der Gründe] der Klarstellung.

Die Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich von der Vollzeitbeschäftigung dadurch, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht für die volle Arbeitszeit, sondern nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Die Arbeitsleistung ist also quantitativ geringer als bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Demgemäß kann das Entgelt grundsätzlich nur entsprechend der verringerten Arbeitsleistung gekürzt werden. Zum Arbeitsentgelt im weiteren Sinne gehört auch die betriebliche Altersversorgung. Der Senat ist in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, daß Ruhegeldleistungen Entgelt- und Versorgungscharakter haben (BAG 24, 177 [183] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]; BAG 25, 146 [161] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt Geldentwertung [zu B II 5 b der Gründe]; BAG 27, 194 [202] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3 der Gründe]). Allerdings stehen bei der betrieblichen Altersversorgung Arbeitsleistung und Entgelt nicht in einem strengen Gegenseitigkeitsverhältnis, da die Altersversorgung für erbrachte Betriebstreue geleistet wird. Aber auch insoweit besteht kein wesentlicher Unterschied zwischen der Betriebstreue von Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern. Das gleiche gilt für deren Versorgungsbedarf. Daraus folgt, daß der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender sachlicher Grund ist, Teilzeitarbeitnehmer von vornherein vollkommen von betrieblichen Versorgungsleistungen auszunehmen, die Vollzeitarbeitnehmern zugestanden werden.

Eine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei der Gewährung betrieblicher Ruhegelder ist aber dann zulässig, wenn hierfür sachliche Gründe bestehen,



die sich aus der besonderen Interessenlage ergeben. Wenn eine Teilzeitbeschäftigung allein im Interesse des Arbeitnehmers liegt, während dem Arbeitgeber wegen der Eigenart der betrieblichen Verhältnisse daran gelegen sein muß, durch Entgeltanreize die Vollbeschäftigung zu fördern, wird eine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmer nicht ohne weiteres willkürlich erscheinen (ähnlich zur Frage der Lohngleichheit nach Art. 119 EWG-Vertrag; Beschluß des Europ. Gerichtshofes vom 31. März 1981 - Rs 96/80 - NJW 1981, 2639). Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Einrichtung und Unterhaltung von Teilzeitarbeitsplätzen mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden ist.

c) Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe durch ihre differenzierende Versorgungsregelung einen Anreiz für die Vollbeschäftigung schaffen müssen, da es auf dem Arbeitsmarkt schwierig sei, vollzeitbeschäftigte Verkäuferinnen zu finden. Die Teilzeitbeschäftigung für Kaufhausunternehmen habe betriebswirtschaftliche Nachteile, weil häufig Arbeitskräfte in Stoßzeiten nicht zur Verfügung ständen. Das sei der Grund, warum sie Teilzeitbeschäftigte von ihrem Versorgungswerk ausgeschlossen habe.

Wenn dieser Vortrag zutreffend sein sollte, könnte er einen sachlichen Grund für die Gruppenbildung der Versorgungsordnung darstellen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch insoweit bisher keine Feststellungen getroffen. Das muß nachgeholt werden. Dabei könnte u.a. die Frage von Bedeutung sein, ob die Beklagte jederzeit bereit ist und war, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf deren Wunsch in eine Vollzeitbeschäftigung zu übernehmen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner nicht hinreichend geklärt, ob der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten gegen den Grundsatz der Lohngleichheit bei Männern und Frauen verstößt.

a) Nach Art. 3 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt (Art. 3 Abs. 2 GG). Zur Gleichberechtigung der Frau gehört, daß sie die Möglichkeit hat, mit gleichen rechtlichen Chancen Einkommen zu erzielen, wie männliche Personen (BVerfGE 6, 55 [82]). Nach Art. 3 Abs. 3 GG ist die Benachteiligung einer Person wegen ihres Geschlechts unzulässig.



Aus beiden Rechtssätzen hat das BAG den Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen abgeleitet (BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; BAG 11, 338 = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; BAG 15, 228 = AP Nr. 87 zu Art. 3 GG; zuletzt vom 9. September 1981 - 5 AZR 1182/79 - [demnächst] AP Nr. 117 zu Art. 3 GG [zu B I 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichtes vorgesehen). Dieser Grundsatz hat auch in Art. 119 EWG-Vertrag sowie in der Richtlinie Nr. 75/117 EWG (GBl. EG Nr. 2 S. 19) seinen Niederschlag gefunden. Er besagt, daß Männer und Frauen bei gleicher Arbeit nicht wegen ihres Geschlechtes unterschiedlich vergütet werden dürfen (vgl. dazu EuGH, aaO). Auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind Vergütung im Sinne dieses Grundsatzes (Art. 119 Abs. 2 EWG-Vertrag).

Der Gleichberechtigungssatz des Art. 3 Abs. 2 GG reicht wesentlich über den allgemeinen Gleichheitssatz und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus. Die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, aus sachlichen Gründen bis zur Grenze der Willkür zu differenzieren, wird insoweit ausgeschlossen, wie das Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal dient. Die biologischen und funktionalen Unterschiede der Geschlechter sind nach dem Willen der Verfassung grundsätzlich unbeachtlich, solange sie nicht unterschiedliche Regelungen geradezu gebieten (BVerfGE 10, 59 f., 72; BAG 11, 338 [344] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [Bl. 4 Abs. 1]; BAG 31, 67 [72] = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung [zu III 2 a der Gründe]).

b) Die vorliegend umstrittene Versorgungsregelung unterscheidet allerdings nicht unmittelbar zwischen Männern und Frauen. Dennoch ist nicht ausgeschlossen, daß sie Frauen diskriminiert und dies lediglich durch das Tatbestandsmerkmal der Vollbeschäftigung verdeckt. Es könnte eine Umgehung des Gleichbehandlungssatzes vorliegen (Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100, Verlag Kohlhammer, 1981, zu 4.3, S. 59 und 6.2.2., S. 375; ähnlich zu einer vergleichbaren Fragestellung: EuGH, aaO).

Die Klägerin hat geltend gemacht, daß der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung nahezu ausschließlich Frauen treffe. Dafür spricht in der Tat vieles. Von allen im April 1980 in Teilzeitarbeit Beschäftigten waren 90,5 % Frauen und nur 9,5 % Männer (Statistisches Jahrbuch 1980 S. 98). Der Anteil der im Einzelhandel beschäftigten Männer ist im Verhältnis zu den dort tätigen Frauen nur geringfügig (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1979, S. 38 bis 41). Frauen werden aber eine ununterbrochene Wartezeit von 25 Jahren oder eine ununterbrochene Vollbeschäftigung von 20 Jahren, wie sie nach den Versorgungsordnungen der Beklagten von 1962 bzw. 1966/1969 erforderlich sind, wohl nur in Ausnahmefällen erfüllen können. Wegen der sozialtypischen Rollenverteilung der Aufgaben in der Familie sind Frauen häufig genötigt, ihre berufliche Tätigkeit vorübergehend aufzugeben oder einzuschränken, während Männer regelmäßig ohne Unterbrechung im Erwerbsleben bleiben und deshalb die Wartezeiten der Beklagten leichter erfüllen können.

Bei dieser Sachlage ist der Vortrag der Klägerin nicht von der Hand zu weisen, daß der eigentliche Grund für die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten nicht in betrieblichen Notwendigkeiten zu finden ist, sondern mit der schlechten Arbeitsmarktsituation der Frauen zusammenhängt. Wenn sich das als zutreffend erweisen sollte, könnte die umstrittene Regelung schon deshalb keinen Bestand haben, weil sie gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt.

c) Das Landesarbeitsgericht wird der Beklagten Gelegenheit geben müssen, zum rechtlichen Gesichtspunkt der Lohngleichheit von Mann und Frau Stellung zu nehmen. Dabei ist zunächst zu klären, ob sich die umstrittene Regelung tatsächlich in auffallender Weise so auswirkt, daß Frauen gegenüber Männern benachteiligt werden. Wenn sich diese Darstellung der Klägerin bestätigen sollte, müßte die Beklagte die Gründe darlegen und beweisen, die sie zu einer unterschiedlichen Versorgungsregelung für voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer veranlaßt haben. Dabei können nur solche Gründe ins Gewicht fallen, die mit den Unterschieden der Geschlechter nichts zu tun haben oder die getroffene Unterscheidung gebieten.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

3 AZR 134/79

8 Sa 269/78 Frankfurt am Main

Verkündet
am 6. April 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Hartmann für Recht erkannt:

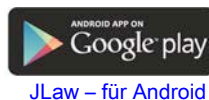
1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. November 1978 - 8 Sa 269/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1930 geborene Klägerin war vom 15. April 1961 bis 14. April 1976 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Seit dem 1. Oktober 1972 arbeitete sie auf eigenen Wunsch nur noch in Teilzeit.

Die Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Nach einer in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung eingeführten Versorgungsordnung vom 31. Dezember 1962 erhielten Mitarbeiter Altersrente, die mindestens 25 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen tätig sind und im unmittelbaren Anschluß daran nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Die Betriebsvereinbarung wurde durch Betriebsvereinbarungen vom 3. September 1966 und 17. Januar 1969 geändert. Nach § 2 Nr. 1 der Betriebsvereinbarungen von 1966 bzw. 1969 erhalten Mitarbeiter Altersrente, die mindestens 20 Jahre innerhalb des Gesamtunternehmens ununterbrochen als Vollzeitbeschäftigte tätig sind und im Anschluß daran nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Die Versorgungsordnung sieht weiter ein vorgezogenes Altersruhegeld für Mitarbeiterinnen vor, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Ferner kann die Wartezeit auch noch nach Vollendung des 65. Lebensjahres zurückgelegt werden. Die Versorgungsordnung von 1969 wurde mit der Umsetzung der Klägerin in Teilzeitarbeit zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht.

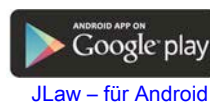
Durch eine weitere Betriebsvereinbarung vom 26. Oktober 1973 wurde auch Teilzeitbeschäftigten wieder der Erwerb der Altersrente ermöglicht. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es:

"Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten eine Altersrente, wenn sie bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von wenigstens 20 Jahren insgesamt mindestens 15 Jahre als Vollbeschäftigte tätig waren und im übrigen alle sonstigen Bedingungen der Versorgungsordnung der H -Unternehmen in der Fassung vom 17. Januar 1969 erfüllt haben.

Die Voraussetzung der 15-jährigen Vollbeschäftigung braucht von denjenigen Mitarbeitern nicht erfüllt zu werden, die am 30. September 1966 in einem Teilzeitarbeitsverhältnis standen."



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



- 3 -

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe durch die Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung gegen allgemeine Rechtsgrundsätze des Arbeitsrechts verstoßen; die Versorgungsordnung sei aber auch unbillig, weil längere Betriebstreue von Teilzeitbeschäftigten geringer als bei Vollzeitkräften bewertet werde.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß die Klägerin gegen die Beklagte eine unverfallbare Teilanwartschaft auf betriebliche Altersversorgung hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, mit der Umsetzung der Klägerin auf Teilzeitarbeit sei die Versorgungsanwartschaft der Klägerin erloschen. Im übrigen stehe es ihr frei, die Versorgungsberechtigten zu bestimmen. Der Senat habe auch in einer Entscheidung vom 1. Juni 1968 (3 AZR 79/77 - BB 79, 1403 = BetrAV 79, 200) gebilligt, daß Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen werden dürften.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

Entscheidungsgründe:

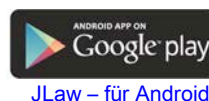
Die Revision ist begründet. Die Versorgungsanwartschaft der Klägerin ist zwar nach der Versorgungsordnung der Beklagten erloschen; jedoch läßt sich auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend beurteilen, ob die entsprechenden Regelungen gegen zwingendes Recht verstoßen.

I. Die Klage scheitert nicht schon daran, daß die Klägerin vor Eintritt des Versorgungsfalls bei der Beklagten ausgeschieden ist. Die Klägerin hat die Unverfallbarkeitsfristen

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG erfüllt, selbst wenn man zunächst unterstellt, daß die Versorgungsordnung generell Teilzeitbeschäftigte ausnehmen durfte.

1. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBI. I S. 3610) ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar.

a) Nach § 26 BetrAVG gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 4 BetrAVG, die die Unverfallbarkeit betreffen, nur dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beendet worden ist. Das Betriebsrentengesetz ist, soweit es hier interessiert, am Tage nach seiner Verkündung, also am 22. Dezember 1974, in Kraft getreten. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aber erst am 14. April 1976 geendet.

b) Anders wäre die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn die Klägerin mit dem Wechsel von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung im Jahre 1972 ein völlig neues Arbeitsverhältnis begründet hätte und aus ihrem alten Arbeitsverhältnis ausgeschieden wäre. In diesem Falle hätte die Klägerin bereits bei dem Wechsel von der Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung die Versorgungsanwartschaft verloren, weil sie die für eine Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft im Jahre 1972 notwendige Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren noch nicht erreicht hatte (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Die anschließende Teilzeitbeschäftigung wäre nach der Versorgungsordnung der Beklagten zunächst nicht von einer Versorgungszusage begleitet gewesen.

Ein solcher Fall lag jedoch hier nicht vor. Bei dem Wechsel der Klägerin von einer Vollzeit- zur Teilzeitbeschäftigung ist das bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet und kein neues Arbeitsverhältnis begründet worden. Allerdings hat die Klägerin unter dem Datum vom 1. Februar 1973 einen neu formulierten Arbeitsvertrag geschlossen, nach dem sie am 1. Februar 1973 die Arbeit "aufnimmt". Gewollt war aber in Wirklichkeit ein Änderungsvertrag, durch den der Umfang der Arbeitsverpflichtung beschränkt wurde. Dies ergibt



sich daraus, daß das von den Parteien verwandte Musterformular im Unterschied zu Vollzeitbeschäftigten lediglich eine Begrenzung der Arbeitszeit enthält. Im übrigen haben sich die Arbeitsbedingungen nicht geändert. Die Klägerin wurde nach wie vor als Verkäuferin beschäftigt.

2. Die Klägerin verfügte zur Zeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht über eine zehnjährige Versorgungszusage (§ 1 Abs. 1 Satz 1, 1. Fallgestaltung); ihre Versorgungszusage bestand aber immerhin mindestens drei Jahre im Sinne der 2. Fallgestaltung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Die erforderliche Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren kam hinzu.

a) Die Klägerin besaß aufgrund der Versorgungsordnungen von 1962, 1966 und 1969 in der Zeit vom 1. Januar 1963 bis zum 30. September 1972 eine Versorgungszusage im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Eine Versorgungszusage ist dann gegeben, wenn der Arbeitgeber individuell oder generell verspricht, unter bestimmten sachlichen und persönlichen Voraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen und wenn der betroffene Arbeitnehmer diese sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt. Das Erstarken zum Vollrecht ist dann nur noch eine Frage der Zeit. Hiervon ist der Senat in seiner Rechtsprechung zur sogenannten Vorschaltzeit beständig ausgegangen (BAG 29, 234 [237] = AP Nr. 3 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 1 b der Gründe]; AP Nr. 4 aaO [zu I 3 a der Gründe]; AP Nr. 7 aaO [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; AP Nr. 8 aaO [zu I 2 der Gründe]; Urteil vom 15. Dezember 1981 - 3 AZR 1100/78 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu I 1 der Gründe]). In diesem Sinne gehörte auch die Klägerin zu den Begünstigten einer generellen Versorgungszusage. Das wird von der Beklagten für die Dauer der Vollzeitbeschäftigung nicht in Zweifel gezogen.

b) Die zeitliche Lage der Zusage innerhalb der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ist unerheblich. Nach dem Wortlaut der



2. Fallgestaltung von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG muß nur der Beginn der Betriebszugehörigkeit 12 Jahre zurückliegen und die Versorgungszusage für den Arbeitnehmer mindestens drei Jahre bestanden haben. Diese Tatbestandsmerkmale können auch dann erfüllt sein, wenn die Versorgungszusage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vorliegt (ebenso Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., § 1 Rdnr. 148; Bode/Grabner, BB 1975, 930; ähnlich Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., § 1 Rdnr. 185 ff., die allerdings verlangen, daß auch die Betriebszugehörigkeit bereits erfüllt ist; a.A. Kemper, Die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern, 1977, S. 98 ff.).

Gegen diese Auslegung sprechen auch nicht die Entstehungsgeschichte und der Zweck des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 28. September 1973 (BT-Drucks. 590/73) sollte eine Versorgungszusage unverfallbar werden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens **das** 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 15 Jahre zurückliegt. Der Gesetzentwurf knüpfte mit der 15-jährigen Frist an die Rechtsprechung des Senats an, wonach eine 20-jährige Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit erforderlich war (BAG 24, 177 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens wurde die zweite Fallgestaltung von § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in das Gesetz eingefügt und gefordert, daß die Zusage für eine bestimmte Mindestdauer bestanden haben muß. Damit sollte verhindert werden, daß Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit im Falle einer Versorgungszusage sofort unverfallbare Versorgungsanwartschaften erwerben, und bereits kurze Zeit nach der Erteilung des Versprechens ohne Versorgungsnachteile ausscheiden können (BT-Drucks. 7/2843 S. 6 ff. [zu II zu § 1 Abs. 1]). Der federführende Ausschuß für Arbeits- und Sozialordnung fürchtete, daß eine solche Möglichkeit die Arbeitgeber davon abhalten würde, langjährigen Mitarbeitern überhaupt noch eine Zusage zu erteilen. Daraus läßt sich jedoch nicht ableiten, daß die Mindestdauer der Versorgungszusage nur am Ende des Arbeitsverhältnisses erfüllt werden sollte. Hat ein Arbeitnehmer im Vertrauen auf eine Versorgungszusage



- 7 -

drei Jahre lang Betriebstreue erbracht, so kann nicht eintreten, was das Gesetz verhindern will.

c) Die Klägerin verfügt ferner über die von der 2. Fallgestaltung des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG geforderte Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren. Das Arbeitsverhältnis bestand vom 15. April 1961 bis zum 14. April 1976. Daß die Klägerin in den letzten Jahren des Arbeitsverhältnisses nur noch in Teilzeit beschäftigt war, ist unerheblich. Teilzeitbeschäftigung begründet nach einhelliger Ansicht eine vollwertige Betriebszugehörigkeit, und zwar unabhängig von ihrem Umfang. Für das Betriebsrentengesetz gilt insoweit nichts anderes als für das Kündigungsschutzrecht und für das Betriebsverfassungsrecht (Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 1 Rdnr. 161; Höfer, aaO, § 1 Rdnr. 108).

Das vorübergehende Fehlen einer Versorgungszusage ist für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit unerheblich. Auch ohne Versorgungszusage kann Betriebszugehörigkeit zur Unverfallbarkeit führen, wenn die Zusage nur für eine Mindestdauer von drei Jahren bestanden hat (vgl. vorstehend zu I 2 b).

II. Die Klägerin kann jedoch nicht die Wartefrist erreichen, von der die Versorgungsordnungen der Beklagten den Erwerb eines Anspruchs auf betriebliches Ruhegeld abhängig machen.

1. Sowohl die Versorgungsordnung vom 3. September 1966 als auch die vom 17. Januar 1969 setzen für den Erwerb eines Ruhegeldanspruches eine 20-jährige Vollzeitbeschäftigung voraus. Die Versorgungsordnung vom 26. Oktober 1973 macht zur Versorgungsvoraussetzung eine mindestens 20-jährige Betriebszugehörigkeit mit mindestens 15-jähriger Vollzeitbeschäftigung. Diese Voraussetzungen kann die Klägerin nicht mehr erfüllen. Sie hat insgesamt nur eine Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erreicht, wovon rund 11 1/2 Jahre Vollzeitbeschäftigung darstellten.

2. Demgegenüber kann sich die Klägerin auch nicht auf § 1 Abs. Satz 4 BetrAVG berufen. Diese Vorschrift will zwar verhindern,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind in der Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

daß unverfallbare Versorgungsanwartschaften an überlangen Warte-
fristen scheitern, sie geht aber von Voraussetzungen aus, die
im vorliegenden Fall nicht erfüllt sind.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wird der Lauf einer vorge-
sehenen Wartezeit durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
dann nicht berührt, wenn der Arbeitnehmer bei seinem Ausscheiden
aus dem Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Versorgungsanwart-
schaft erworben hat. Das Gesetz gewährleistet, daß lange Warte-
zeiten den Erwerb betrieblicher Ruhegelder nicht unterbinden,
wenn die Unverfallbarkeitsfristen bei Beendigung des Arbeitsver-
hältnisses abgelaufen sind. In diesen Fällen kann der Arbeit-
nehmer die Wartezeit auch noch außerhalb des Arbeitsverhältnisses
erfüllen (BAG AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Wartezeit [zu 2 b der Grün-
de]). § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG stellt sicher, daß Arbeitnehmer,
die mit unverfallbaren Anwartschaften ausscheiden, hinsichtlich
der Leistungsvoraussetzungen den im Betrieb verbliebenen Arbeit-
nehmern gleichgestellt sind (BT-Drucks. 7/1281 S. 23; Fenge, DB 1975,
51).

Das Gesetz geht jedoch von dem Normalfall aus, daß eine Warte-
frist nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Deshalb
begnügt es sich mit der Regelung, daß die Beendigung des Arbeits-
verhältnisses den Ablauf der Wartezeit nicht berührt. Der Fortbe-
stand des Arbeitsverhältnisses wird gleichsam fingiert, soweit es
um die Berechnung der Wartefrist geht.

b) Die Versorgungsregelung der Beklagten weicht von dem gesetzlich
geregelten Normalfall dadurch ab, daß sie nicht nur auf den Bestand
des Arbeitsverhältnisses und dessen Dauer abstellt, sondern darüber
hinaus eine nach ihrem Umfang bestimmte Tätigkeit während der Warte-
frist fordert. Deshalb genügt es nicht festzustellen, daß das Ende
des Arbeitsverhältnisses den Lauf der Wartefrist nicht berührt. Viel-
mehr stellt sich die weitere Frage, von welcher Gestaltung des Ar-
beitsverhältnisses dabei auszugehen ist, von einem Vollzeit- oder
einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wird nur der Fortbestand des
Arbeitsverhältnisses in der bestehenden Form, nicht aber das



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



[JLaw – für Android](#)

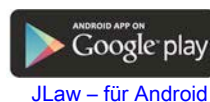


[JLaw – für iOS](#)

Vorhandensein von Tatbestandsmerkmalen fingiert, die im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses nur bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen hätten erfüllt werden können. Zweck des Gesetzes war allein zu verhindern, daß durch Wartezeiten die Unverfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften unterlaufen wird. Dagegen war nicht beabsichtigt, dem Arbeitgeber Schranken aufzuerlegen, unter welchen Voraussetzungen er Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringt. Dies zeigt auch der Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens. Ein ursprünglich beabsichtigtes Verbot, über die Unverfallbarkeitsfristen hinausreichende Wartefristen zu fordern, ist nicht in das Gesetz aufgenommen worden (vgl. zum Referentenentwurf Höhne bei Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Rau/Weinert, aaO, § 1 Rdnr. 243).

c) Die Klägerin befand sich bei ihrem Ausscheiden in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Dessen Fortbestand wird zwar nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG fingiert. Das kann jedoch nach den Versorgungsordnungen der Beklagten nicht zu einem Versorgungsanspruch führen. In jedem Fall fehlt es an der hinreichenden Dauer der Vollzeitbeschäftigung.

Allerdings könnte man daran denken, die Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nicht nur zur Zeit des Ausscheidens der Klägerin aus den Diensten der Beklagten anzuwenden. Schon der Wechsel vom Vollzeit- zum Teilzeitarbeitsverhältnis hatte die versorgungsrechtliche Folge, daß die Klägerin aus dem Kreis der Begünstigten ausschied und deshalb des gesetzlichen Schutzes bedurfte. Aber selbst wenn man das Gesetz auch auf diesen Stichtag bezöge, was hier nicht abschließend zu erörtern ist, könnte das der Klägerin nicht helfen. Im Jahre 1972 galt das Betriebsrentengesetz noch nicht. Im übrigen verfügte die Klägerin am 1. Oktober 1972 weder über eine 10-jährige Versorgungszusage noch über eine 12-jährige Betriebszugehörigkeit, sie erfüllte also auch die Unverfallbarkeitsfristen des späteren Gesetzes noch nicht. Der Schutz des § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG wurde deshalb für sie nicht wirksam.



3. Da die Klägerin die von der Versorgungsordnung geforderte Wartefrist nicht erfüllen kann, müßte ihre Feststellungsklage abgewiesen werden, wenn die entsprechende Regelung wirksam wäre. Obwohl die Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind, hätte die Klägerin keinen Versorgungsanspruch erworben. Ihre Klage wäre abzuweisen.

III. Dennoch ist ein abschließendes Urteil nicht möglich, weil nicht feststeht, ob die Beklagte alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer generell von der betrieblichen Altersversorgung ausnehmen darf. Das könnte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzen (1) und sogar gegen den Gleichberechtigungssatz des Art. 3 Abs. 2 GG verstoßen (2).

1. Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen, ob das Gleichbehandlungsgebot verletzt ist.

a) Die Versorgungsordnungen der Beklagten beruhen auf Betriebsvereinbarungen. Nach § 75 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Die im Gesetz aufgezählten Fälle der verbotenen Ungleichbehandlung sind lediglich Beispiele des allgemeinen Grundsatzes, daß Arbeitgeber und Betriebsrat zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen nicht willkürliche Unterscheidungen treffen dürfen. Die Betriebspartner sind gehalten, weder wesentlich Gleiches willkürlich ungleich, noch wesentlich Ungleiches willkürlich gleich zu behandeln. Dieser Grundsatz hat auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung große Bedeutung (BAG 26, 178 [183 f.] = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 31, 67 [70, 71 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung [zu I und III der Gründe]).

b) Der Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung ist nicht ohne weiteres zulässig. Insoweit bedarf



die Entscheidung des Senates vom 1. Juni 1978
- 3 AZR 79/77 - BB 79, 1403 = BetrAV 79, 200 [zu I
2 b der Gründe] der Klarstellung.

Die Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich von der Vollzeitbeschäftigung dadurch, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht für die volle Arbeitszeit, sondern nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Die Arbeitsleistung ist also quantitativ geringer als bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Demgemäß kann das Entgelt grundsätzlich nur entsprechend der verringerten Arbeitsleistung gekürzt werden. Zum Arbeitsentgelt im weiteren Sinne gehört auch die betriebliche Altersversorgung. Der Senat ist in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, daß Ruhegeldleistungen Entgelt- und Versorgungscharakter haben (BAG 24, 177 [183] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 a der Gründe]; BAG 25, 146 [161] = AP Nr. 4 zu § 242 BGB Ruhegehalt Geldentwertung [zu B II 5 b der Gründe]; BAG 27, 194 [202] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3 der Gründe]). Allerdings stehen bei der betrieblichen Altersversorgung Arbeitsleistung und Entgelt nicht in einem strengen Gegenseitigkeitsverhältnis, da die Altersversorgung für erbrachte Betriebstreue geleistet wird. Aber auch insoweit besteht kein wesentlicher Unterschied zwischen der Betriebstreue von Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern. Das gleiche gilt für deren Versorgungsbedarf. Daraus folgt, daß der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein kein ausreichender sachlicher Grund ist, Teilzeitarbeitnehmer von vornherein vollkommen von betrieblichen Versorgungsleistungen auszunehmen, die Vollzeitarbeitnehmern zugestanden werden.

Eine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei der Gewährung betrieblicher Ruhegelder ist aber dann zulässig, wenn hierfür sachliche Gründe bestehen,



die sich aus der besonderen Interessenlage ergeben. Wenn eine Teilzeitbeschäftigung allein im Interesse des Arbeitnehmers liegt, während dem Arbeitgeber wegen der Eigenart der betrieblichen Verhältnisse daran gelegen sein muß, durch Entgeltanreize die Vollbeschäftigung zu fördern, wird eine Benachteiligung der Teilzeitarbeitnehmer nicht ohne weiteres willkürlich erscheinen (ähnlich zur Frage der Lohngleichheit nach Art. 119 EWG-Vertrag; Beschluß des Europ. Gerichtshofes vom 31. März 1981 - Rs 96/80 - NJW 1981, 2639). Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Einrichtung und Unterhaltung von Teilzeitarbeitsplätzen mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden ist.

c) Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe durch ihre differenzierende Versorgungsregelung einen Anreiz für die Vollbeschäftigung schaffen müssen, da es auf dem Arbeitsmarkt schwierig sei, vollzeitbeschäftigte Verkäuferinnen zu finden. Die Teilzeitbeschäftigung für Kaufhausunternehmen habe betriebswirtschaftliche Nachteile, weil häufig Arbeitskräfte in Stoßzeiten nicht zur Verfügung ständen. Das sei der Grund, warum sie Teilzeitbeschäftigte von ihrem Versorgungswerk ausgeschlossen habe.

Wenn dieser Vortrag zutreffend sein sollte, könnte er einen sachlichen Grund für die Gruppenbildung der Versorgungsordnung darstellen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch insoweit bisher keine Feststellungen getroffen. Das muß nachgeholt werden. Dabei könnte u.a. die Frage von Bedeutung sein, ob die Beklagte jederzeit bereit ist und war, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf deren Wunsch in eine Vollzeitbeschäftigung zu übernehmen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner nicht hinreichend geklärt, ob der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten gegen den Grundsatz der Lohngleichheit bei Männern und Frauen verstößt.

a) Nach Art. 3 GG sind Männer und Frauen gleichberechtigt (Art. 3 Abs. 2 GG). Zur Gleichberechtigung der Frau gehört, daß sie die Möglichkeit hat, mit gleichen rechtlichen Chancen Einkommen zu erzielen, wie männliche Personen (BVerfGE 6, 55 [82]). Nach Art. 3 Abs. 3 GG ist die Benachteiligung einer Person wegen ihres Geschlechts unzulässig.



Aus beiden Rechtssätzen hat das BAG den Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen abgeleitet (BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; BAG 11, 338 = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; BAG 15, 228 = AP Nr. 87 zu Art. 3 GG; zuletzt vom 9. September 1981 - 5 AZR 1182/79 - [demnächst] AP Nr. 117 zu Art. 3 GG [zu B I 1 der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichtes vorgesehen). Dieser Grundsatz hat auch in Art. 119 EWG-Vertrag sowie in der Richtlinie Nr. 75/117 EWG (GBl. EG Nr. 2 S. 19) seinen Niederschlag gefunden. Er besagt, daß Männer und Frauen bei gleicher Arbeit nicht wegen ihres Geschlechtes unterschiedlich vergütet werden dürfen (vgl. dazu EuGH, aaO). Auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind Vergütung im Sinne dieses Grundsatzes (Art. 119 Abs. 2 EWG-Vertrag).

Der Gleichberechtigungssatz des Art. 3 Abs. 2 GG reicht wesentlich über den allgemeinen Gleichheitssatz und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus. Die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, aus sachlichen Gründen bis zur Grenze der Willkür zu differenzieren, wird insoweit ausgeschlossen, wie das Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal dient. Die biologischen und funktionalen Unterschiede der Geschlechter sind nach dem Willen der Verfassung grundsätzlich unbeachtlich, solange sie nicht unterschiedliche Regelungen geradezu gebieten (BVerfGE 10, 59 f., 72; BAG 11, 338 [344] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [Bl. 4 Abs. 1]; BAG 31, 67 [72] = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung [zu III 2 a der Gründe]).

b) Die vorliegend umstrittene Versorgungsregelung unterscheidet allerdings nicht unmittelbar zwischen Männern und Frauen. Dennoch ist nicht ausgeschlossen, daß sie Frauen diskriminiert und dies lediglich durch das Tatbestandsmerkmal der Vollbeschäftigung verdeckt. Es könnte eine Umgehung des Gleichbehandlungssatzes vorliegen (Pfarr/Bertelsmann, Lohngleichheit, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100, Verlag Kohlhammer, 1981, zu 4.3, S. 59 und 6.2.2., S. 375; ähnlich zu einer vergleichbaren Fragestellung: EuGH, aaO).

Die Klägerin hat geltend gemacht, daß der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung nahezu ausschließlich Frauen treffe. Dafür spricht in der Tat vieles. Von allen im April 1980 in Teilzeitarbeit Beschäftigten waren 90,5 % Frauen und nur 9,5 % Männer (Statistisches Jahrbuch 1980 S. 98). Der Anteil der im Einzelhandel beschäftigten Männer ist im Verhältnis zu den dort tätigen Frauen nur geringfügig (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1979, S. 38 bis 41). Frauen werden aber eine ununterbrochene Wartezeit von 25 Jahren oder eine ununterbrochene Vollbeschäftigung von 20 Jahren, wie sie nach den Versorgungsordnungen der Beklagten von 1962 bzw. 1966/1969 erforderlich sind, wohl nur in Ausnahmefällen erfüllen können. Wegen der sozialtypischen Rollenverteilung der Aufgaben in der Familie sind Frauen häufig genötigt, ihre berufliche Tätigkeit vorübergehend aufzugeben oder einzuschränken, während Männer regelmäßig ohne Unterbrechung im Erwerbsleben bleiben und deshalb die Wartezeiten der Beklagten leichter erfüllen können.

Bei dieser Sachlage ist der Vortrag der Klägerin nicht von der Hand zu weisen, daß der eigentliche Grund für die Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten nicht in betrieblichen Notwendigkeiten zu finden ist, sondern mit der schlechten Arbeitsmarktsituation der Frauen zusammenhängt. Wenn sich das als zutreffend erweisen sollte, könnte die umstrittene Regelung schon deshalb keinen Bestand haben, weil sie gegen Art. 3 Abs. 2 GG verstößt.

c) Das Landesarbeitsgericht wird der Beklagten Gelegenheit geben müssen, zum rechtlichen Gesichtspunkt der Lohngleichheit von Mann und Frau Stellung zu nehmen. Dabei ist zunächst zu klären, ob sich die umstrittene Regelung tatsächlich in auffallender Weise so auswirkt, daß Frauen gegenüber Männern benachteiligt werden. Wenn sich diese Darstellung der Klägerin bestätigen sollte, müßte die Beklagte die Gründe darlegen und beweisen, die sie zu einer unterschiedlichen Versorgungsregelung für voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer veranlaßt haben. Dabei können nur solche Gründe ins Gewicht fallen, die mit den Unterschieden der Geschlechter nichts zu tun haben oder die getroffene Unterscheidung gebieten.

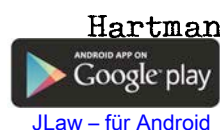
Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS