

Aktenzeichen: 3 AZR 149/94
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 25. Oktober 1994
- 3 AZR 149/94 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 29. Juli 1992
- 6 Ca 848/91 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 11. Januar 1994
- 2 Sa 522/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Altersversorgung; Gleichbehandlung - Teilzeitkräfte

Gesetz:

BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1; BGB § 242 Gleichbehandlung, §§ 133, 157; EG-Vertrag Art. 119 Abs. 1

Leitsätze:

1. Nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, der durch Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 lediglich eine Konkretisierung erfahren hat, rechtfertigt das unterschiedliche Arbeitspensum der Vollzeit- und der Teilzeitbeschäftigten allein keinen vollständigen Ausschluß des Teilzeitbeschäftigten von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die für den Ausschluß der Teilzeitkräfte maßgeblichen Sachgründe müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (Fortführung der ständigen Rechtsprechung des BAG, vergl. Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B I 2 a der Gründe).

2. Ausdruck der Gleichbehandlung ist es, daß die Teilzeitarbeit lediglich nach dem zeitlichen Anteil der Arbeitsleistung im Vergleich zur Vollzeitarbeit vergütet wird. Dementsprechend können Teilzeitkräfte nicht eine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte (Bestätigung der bisherigen Senatsrechtsprechung, zuletzt Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu III 2 b (3) der Gründe).



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

3 AZR 149/94

2 Sa 522/92 Nürnberg

Verkündet am
25. Oktober 1994

Backes,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und Paul für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. Januar 1994 - 2 Sa 522/92 - insoweit aufgehoben und auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 29. Juli 1992 - 6 Ca 848/91 A - insoweit abgeändert, als die Beklagte zur Zahlung einer monatlichen Altersrente von mehr als 125,00 DM verurteilt worden ist. Im übrigen werden die Berufung und die Revision der Beklagten zurückgewiesen.
2. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 29. Juli 1992 - 6 Ca 848/91 A - wird wie folgt neu gefaßt:

Die Beklagte wird verurteilt,

- a) an die Klägerin eine Altersrente für die Monate Januar 1991 bis einschließlich Juni 1992 in Höhe von 2.250,00 DM zu zahlen,
- b) an die Klägerin bis zu ihrem Ableben jeweils zum Ende eines Monats, beginnend mit dem Monat Juli 1992, eine Altersrente in Höhe von 125,00 DM zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerin 2/5 und die Beklagte 3/5 zu zahlen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Pensionsplan der Beklagten die Teilzeitbeschäftigten wirksam von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen hat oder auch den Teilzeitbeschäftigten die volle Altersrente zusteht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die am 1. Januar 1931 geborene Klägerin war vom 6. Oktober 1969 bis 31. Dezember 1990 in dem zur Bekleidungsindustrie gehörenden Unternehmen der Beklagten als gewerbliche Arbeitnehmerin beschäftigt. Die Arbeitszeit belief sich während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses auf 25 Stunden pro Woche.

Die Beklagte gewährt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufgrund ihres Pensionsplanes vom 31. Dezember 1969 in der Fassung vom Dezember 1970. Er lautet auszugsweise wie folgt:

"I. Leistungsarten

Als Versorgungsleistungen werden gewährt

Altersrente
Invalidenrente
und Witwenrente.

II. Erwerb der Anwartschaft

Betriebsangehörige werden in den Pensionsplan aufgenommen, sobald sie das Mindestalter erreicht haben. Sie erwerben damit eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.

...

Nicht aufgenommen werden ... Betriebsangehörige, deren Alter bei Beendigung der Wartezeit von 15 Jahren das 65. Lebensjahr bei Männern und das 60. Lebensjahr bei Frauen, überschreitet. Nicht aufgenommen werden in der Regel ferner Aushilfskräfte sowie andere nicht voll beschäftigte Personen. In begründeten Fällen sind Ausnahmen hiervon möglich.

III. Entstehung des Anspruchs

Der Anspruch auf Versorgungsleistungen entsteht, wenn der Versorgungsfall nach Erfüllung der Wartezeit eintritt.

Die Wartezeit ist nach einer anrechenbaren Dienstzeit von 15 Jahren erfüllt.



...

V. Versorgungsfall

Der Versorgungsfall tritt ein:

a) für die Altersrente, wenn ein Betriebsangehöriger

1. nach Erreichen der Altersgrenze aus den Diensten der Firma ausscheidet und
2. bis dahin die Wartezeit erfüllt ist.

...

VI. Höhe des Anspruchs

Die A l t e r s r e n t e beträgt DM 200,--
(zweihundert) monatlich.

...

XI. Sonderregelungen

In Härtefällen und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen kann die Firma über die zugesagten Leistungen hinaus Sonderregelungen treffen.

..."

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Zahlung einer monatlichen betrieblichen Altersrente in Höhe von 200,00 DM ab 1. Januar 1991. Sie hat die Auffassung vertreten, der Pensionsplan sei insoweit unwirksam, als er die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf Vollzeitbeschäftigte beschränke. Eine derartige Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten verstoße nicht nur gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und § 2 Abs. 1 BeschFG, sondern stelle auch eine mit Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag nicht zu vereinbarende mittelbare Diskriminierung der Frauen dar. Gründe, die den Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten



rechtfertigen könnten, gebe es nicht. Trotz der geringeren Arbeitszeit stehe der Klägerin die volle Altersrente zu. Die den Teilzeitkräften zu gewährende betriebliche Altersversorgung könne auch nicht im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung des Pensionsplans anteilmäßig herabgesetzt werden. Der Pensionsplan der Beklagten sehe eine feste Altersrente vor, ohne zwischen den Beschäftigten zu unterscheiden. Weder die Höhe des Arbeitsentgelts noch die Dauer der über die Wartezeit von 15 Jahren hinausgehenden Dienstzeit spiele eine Rolle. Die Beklagte könne nicht einerseits die Altersrente der Klägerin wegen der geringeren Arbeitszeit kürzen, andererseits aber die sehr lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin von über 21 Jahren unberücksichtigt lassen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin an rückständiger Betriebsrente für den Zeitraum vom 1. Januar 1991 bis 30. Juni 1992 3.600,00 DM zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, ab 1. Juli 1992, jeweils bis zum Letzten eines jeden Monats, an die Klägerin bis zu ihrem Ableben eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 200,00 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage in vollem Umfang abzuweisen, hilfsweise, die Beklagte nur zu einer Zahlung von 125,00 DM monatlich zu verurteilen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beschränkung der betrieblichen Altersrente auf Vollzeitbeschäftigte verstoße weder gegen Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag noch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder § 2 Abs. 1 BeschFG. Wegen des Arbeitskräftemangels, der im Zeitpunkt der Pensionszusage geherrscht habe, sei die Beklagte zwar



zur Einstellung von Teilzeitbeschäftigten gezwungen gewesen, habe aber berechtigterweise mit dem Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung einen Anreiz für die Übernahme einer Vollzeitbeschäftigung geschaffen. Zumindest müsse der Umfang der Arbeitszeit bei der Höhe der betrieblichen Altersrente berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigten stehe eine Altersrente allenfalls anteilmäßig entsprechend ihrer geringeren Arbeitszeit zu. Demnach belaufe sich die Altersrente der Klägerin auf höchstens 125,00 DM monatlich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist teilweise begründet. Die Klägerin hat zwar auch als Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf die betriebliche Altersrente, jedoch nur anteilmäßig entsprechend ihrer geringeren Arbeitszeit. Die ihr zustehende Altersrente beläuft sich nicht auf 200,00 DM, sondern auf 125,00 DM monatlich.

I. Die Klägerin hat keinen vertraglichen Rentenanspruch aus dem Pensionsplan der Beklagten. Aus ihm läßt sich lediglich die Verpflichtungserklärung der Arbeitgeberin entnehmen, nach den Bestimmungen ihrer Versorgungsordnung Altersrente zu gewähren. Den



Teilzeitbeschäftigten räumt der Pensionsplan keine Versorgungsansprüche ein.

1. Nach Nr. II Abs. 4 Satz 2 des Pensionsplans werden in der Regel "in den Pensionsplan nicht aufgenommen ... Aushilfskräfte sowie andere nicht voll beschäftigte Personen". Zu diesem Personenkreis, der grundsätzlich keine Ansprüche auf Versorgungsleistungen erwerben soll, zählen die Teilzeitbeschäftigten.

Mit den "anderen nicht voll beschäftigten Personen" sind u.a. die ständig beschäftigten Teilzeitkräfte gemeint und nicht - wie die Klägerin meint - lediglich Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis immer wieder unterbrochen wird. Der Ausdruck "voll beschäftigt" ist unmißverständlich - zumindest auch - auf den Umfang der Arbeitsleistung bezogen. Der Pensionsplan stellt darauf ab, ob der Arbeitnehmer ständig und mit voller Arbeitszeit tätig ist. Dies ist weder bei Aushilfskräften noch bei Teilzeitkräften der Fall. Im übrigen würde die von der Klägerin vertretene einschränkende Auslegung dazu führen, daß für die zweite Alternative der Nr. II Abs. 4 Satz 2 des Pensionsplans kaum noch ein Anwendungsbereich bliebe. Eine praktisch bedeutungslose Regelung ist aber im Zweifel nicht gewollt.

2. Die Klägerin kann den geltend gemachten Anspruch auf Altersrente auch nicht auf die Ausnahme- und Sonderregelungen des Pensionsplanes stützen.



a) Nach Nr. II Abs. 4 Satz 3 des Pensionsplans sind "in begründeten Fällen Ausnahmen möglich". Diese Ausnahmegvorschrift bezieht sich zwar auf das im vorausgehenden Satz geregelte Erfordernis einer Vollzeitbeschäftigung, dient aber nicht dazu, die im Pensionsplan enthaltenen Anspruchsvoraussetzungen generell abzumildern und Beschränkungen des anspruchsberechtigten Personenkreises weitgehend wieder aufzuheben. Vielmehr soll es möglich sein, atypischen Fällen gerecht werden und den bei einem einzelnen Arbeitnehmer vorliegenden individuellen Besonderheiten Rechnung tragen zu können. Ein derartiger Sonderfall liegt aber nicht vor.

aa) Nach dem Pensionsplan ist es unerheblich, daß die Arbeitszeit der Klägerin mehr als die Hälfte der Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer betrug. Der Pensionsplan hat alle Teilzeitkräfte generell ausgeschlossen, ohne auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten abzustellen.

bb) Ebensowenig spielt es nach dem Pensionsplan eine Rolle, daß die Wartezeit 15 Jahre beträgt und die Klägerin eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren aufweisen kann. Nach dem Pensionsplan ist eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren auch für die Rentenansprüche der Vollzeitbeschäftigten bedeutungslos. Die Beklagte hatte davon abgesehen, für die teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer unterschiedliche Wartezeiten einzuführen. Außerdem hat die Versorgungsordnung der Beklagten den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht die Möglichkeit



eingerräumt, die geringere Arbeitszeit durch eine längere Betriebszugehörigkeit auszugleichen. Die Teilzeitbeschäftigten sind unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit und unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit von der Altersversorgung ausgenommen worden. Im übrigen sind weder überhöftige Teilzeitbeschäftigungen noch Betriebszugehörigkeiten von über 20 Jahren noch die Kombination beider Umstände atypische Ausnahmefälle.

b) Ebensowenig führt Nr. XI des Pensionsplanes zu einer Verpflichtung der Beklagten, der Klägerin eine Altersrente zu zahlen. Nach dieser Bestimmung kann die Beklagte "in Härtefällen und bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen über die zugesagten Leistungen hinaus Sonderregelungen treffen". Wie Nr. II Abs. 4 Satz 3 und Nr. XI des Pensionsplans voneinander abzugrenzen sind, kann offenbleiben. Der Sachvortrag der Klägerin enthält keine Anhaltspunkte für einen Härtefall oder andere individuelle Besonderheiten, die Anlaß zu einer Sonderregelung geben könnten. Der Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Klägerin entspricht vielmehr dem System und dem Regelungsziel des Pensionsplans der Beklagten.

II. Die Klägerin kann den geltend gemachten Anspruch auf Zahlung einer Altersrente dem Grunde nach auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen, der durch das Verbot der Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gemäß Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 für die Zeit ab 1. Mai 1985 eine Konkretisierung erfahren hat. Ob auch die Anspruchsvoraussetzungen des Art. 119 EG-Vertrag erfüllt sind, kann offenbleiben.



1. Der Vorrang der Vertragsfreiheit gilt nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte. Dagegen ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkt anzuwenden, wenn der Arbeitgeber - wie im vorliegenden Fall - die Leistung nach einem erkennbaren, generalisierenden Prinzip festlegt (vgl. u. a. Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B I 2 b (3) der Gründe; Urteil vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 a der Gründe; Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 219/93 - NZA 1994, 1136 f. = ZTR 1994, 503 f., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B II a der Gründe).

2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Die Gruppenbildung muß sachlichen Kriterien entsprechen. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt (BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B I 2 a der Gründe, und vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu 2 b der Gründe).



3. Für den Ausschluß der Teilzeitkräfte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gibt es zumindest im vorliegenden Fall keine sachlichen, billigenwerten Gründe. Diese Einschränkung der Zusage verstößt gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz in der Ausformung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.

a) Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 ist zwar erst am 1. Mai 1985 in Kraft getreten. Doch diese Vorschrift konkretisiert den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz, der seine Grundlage in Art. 3 Abs. 1 GG hat, und damit lediglich das ohnehin geltende Recht (vgl. Urteile des Senats vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B I 2 b (1) der Gründe, und vom 16. März 1993 - 3 AZR 389/92 - AP Nr. 6 zu § 1 BetrAVG Teilzeit, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu 2 a der Gründe). Dementsprechend hat der Senat bereits im Urteil vom 6. April 1982 (- 3 AZR 134/79 - BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe) entschieden, daß eine Versorgungsordnung, die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer generell von Versorgungsleistungen ausschließt, gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn nicht besondere Gründe vorliegen, die eine solche Unterscheidung sachgerecht erscheinen lassen. Der Senat hat bereits damals den unterschiedlichen Umfang der Arbeitsleistung allein nicht als ausreichenden Differenzierungsgrund angesehen.

b) Nach Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unter-



schiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Dieses Gebot zur Gleichbehandlung erstreckt sich sowohl auf einseitige Maßnahmen als auch auf vertragliche Abmachungen (vgl. u. a. BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu II 5 der Gründe; BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 127/92 - AP Nr. 1 zu § 34 BAT, zu 2 a der Gründe).

c) Die Versorgungsordnung der Beklagten ist mit Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 nicht zu vereinbaren.

aa) Die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer werden gegenüber den vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandelt. Während die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine monatliche Altersrente von 200,00 DM erwerben können, sollen die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer keine - auch keine anteilige - Altersrente erhalten.

bb) Die Ungleichbehandlung erfolgt wegen der Teilzeitarbeit. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Ausschlußklausel im Pensionsplan, auf die sich die Beklagte beruft.

cc) Sachliche Gründe, die den Ausschluß der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer rechtfertigen könnten, bestehen nicht.



(1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts rechtfertigt allein das unterschiedliche Arbeitspensum der Teilzeitbeschäftigten und der Vollzeitbeschäftigten eine unterschiedliche Behandlung noch nicht. Die Sachgründe müssen anderer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (vgl. u. a. BAG Urteil vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 - BAGE 66, 314, 317 = AP Nr. 12 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 b (1) der Gründe; BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B I 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 17. Juni 1993 - 6 AZR 620/92 - AP Nr. 32 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B II 2 d aa der Gründe; BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 127/92 - aaO, zu 4 a der Gründe, jeweils m.w.N.). Derartige zusätzliche Umstände, auf die sich die Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten stützen ließe, fehlen im vorliegenden Fall.

(2) Die Beklagte hat weder die Kenntnisse und Fähigkeiten noch die Arbeitsleistungen der Teilzeitkräfte in Zweifel gezogen. Die Teilzeitkräfte müssen die gleichen Arbeiten wie die Vollzeitkräfte verrichten und die gleichen Anforderungen erfüllen. Lediglich der Arbeitszeitumfang unterscheidet sich. Allein das Interesse der Beklagten an einer Ausweitung der Arbeitszeit reicht nicht aus, den Teilzeitkräften eine betriebliche Altersversorgung gänzlich zu versagen. Dieses Interesse der Arbeitgeberin beruht nicht auf geringeren Fähigkeiten der Teilzeitkräfte oder auf geringeren



Einsatzmöglichkeiten für sie, sondern auf den Schwierigkeiten, weitere Arbeitskräfte zu finden. Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, daß die Teilzeitkräfte die betriebsübliche Arbeitszeit nur teilweise abdecken. Dies ist Ausdruck jeder Teilzeitarbeit. Der unterschiedliche Umfang der Arbeitszeit ist gerade kein Sach Gesichtspunkt, der eine Benachteiligung der Teilzeitkräfte rechtfertigen könnte.

(3) Die geringere Arbeitszeit kann sogar zu qualitativ und quantitativ besseren Arbeitsleistungen führen. Die Teilzeitkräfte erbringen in ihrer Arbeitszeit jedenfalls eine vollwertige Arbeitsleistung. Daran ändert es nichts, daß die Auslastung der Produktionsanlagen von der durchgängigen Besetzung der Arbeitsplätze abhängt. Die Beklagte muß einräumen, daß weder der Ablauf noch der Umfang und die Güte der Produktion beeinträchtigt werden, wenn ein Arbeitsplatz während der gesamten Produktionszeit statt mit einer Vollzeitkraft mit zwei Teilzeitkräften besetzt werden kann. Im vorliegenden Fall spielt es keine Rolle, daß in der Regel weniger Teilzeitkräfte zur Nachmittagsarbeit als zur Vormittagsarbeit bereit sind. Die Beklagte hat die Teilzeitbeschäftigten generell ausgeschlossen und auch den Teilzeitkräften keine betriebliche Altersversorgung zugesagt, die zu den weniger gefragten Tageszeiten arbeiteten. Abgesehen davon hat die Beklagte nicht näher dargelegt, ob sie Arbeitsplätze tatsächlich unbesetzt lassen mußte und inwieweit sie dadurch Produktionsausfälle erlitt.



(4) Außerdem wäre, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, der im Pensionsplan enthaltene Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten nicht erforderlich und geeignet gewesen, einen genügenden Anreiz zur Vollzeitarbeit zu schaffen. Sehr viele Frauen stehen vor der Notwendigkeit, ihre Berufstätigkeit und ihre familiären Aufgaben in Einklang zu bringen. Dementsprechend beruht die Entscheidung für Teilzeitarbeit häufig auf persönlichen Zwängen. Je später sich die wirtschaftlichen Vorteile einer Vollzeitbeschäftigung auswirken und je größer die Abhängigkeit vom künftigen Kaufkraftverlust ist, um so geringer ist der Anreiz, statt einer Teilzeitbeschäftigung, die den persönlichen Bedürfnissen besser Rechnung trägt, eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben. Das Landesarbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, daß Versorgungszusagen nur langfristig wirken und sich vor allem jüngere Frauen dadurch kaum zu einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit bewegen lassen.

Die Beklagte wendet dagegen ein, daß bei Erlaß des Pensionsplanes Ende 1969 eine monatliche Rente in Höhe von 200,00 DM mindestens einem Drittel bis fast der Hälfte des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes einer Vollzeitskraft entsprochen habe. Das Landesarbeitsgericht sei zu Unrecht von den heutigen Einkommensverhältnissen ausgegangen. Entscheidend seien die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Erlasses der Versorgungsordnung. Den damals zugesagten 200,00 DM entsprächen heute 1.000,00 DM. Der Ausschluß der Teilzeitkräfte aus der betrieblichen Altersversorgung habe wegen der Höhe der Altersrente eine ausreichende Anreizwirkung



gehabt. Sie sei nicht dadurch beeinträchtigt worden, daß die Rentenzahlungen erst nach jahrelanger Wartezeit erfolgten. Die Teilzeitbeschäftigten hätten sich damals die Inflationsraten und den damit einhergehenden relativen Verfall ihrer Betriebsrente bis zu ihrer Pensionierung nicht ausrechnen können.

Diese Argumentation überzeugt nicht. Im Pensionsplan werden keine verdienstabhängigen Renten zugesagt, sondern ein Festbetrag. Jede Teilzeitkraft konnte auch ohne besondere wirtschaftliche Kenntnisse erkennen, daß dieser Festbetrag im Laufe der Jahre kontinuierlich an Kaufkraft verlieren wird. Für die Tatsache der Geldentwertung bedurfte es entgegen der Ansicht der Beklagten keiner "Hellseherei". Die Entwertungsrate ließ sich zwar nicht vorhersehen. Gerade diese Ungewißheit beeinträchtigte aber den beabsichtigten Anreiz. Bei der Klägerin trat der Versorgungsfall über zwanzig Jahre nach Erlaß der Pensionsordnung ein. Die Klägerin konnte nicht abschätzen, welche wirtschaftliche Bedeutung für sie nach über zwanzig Jahren eine Rente von monatlich 200,00 DM haben werde. Eine künftige Leistung mit unsicherem Realwert hat nur eine sehr eingeschränkte Anreizwirkung.

(5) Die getroffene Unterscheidung muß auch dem Zweck der jeweiligen Leistung entsprechen (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. BAG Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57, 60 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu 2 c der Gründe; BAG Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 219/93 - NZA 1994, 1136 f. = ZTR 1994, 503 f., zu



B II b der Gründe). Die von der Beklagten in ihrem Pensionsplan zugesagten Leistungen dienen dazu, zur Versorgung der Arbeitnehmer im Alter beizutragen. Zugleich ist die betriebliche Altersversorgung ein Entgelt für die dem Unternehmen geleistete Betriebstreue des Arbeitnehmers (ständige Rechtsprechung des Senats; vgl. u. a. Urteil vom 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177, 183 = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu A II 2 der Gründe; Urteil vom 18. Oktober 1979 - 3 AZR 550/78 - BAGE 32, 139, 146 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Treuebruch; BAG Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III 2 b (3) der Gründe). Weder bei der Betriebstreue noch beim Versorgungsbedarf besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen den Vollzeit- und den Teilzeitbeschäftigten.

III. Die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte kann jedoch nicht eine ebenso hohe Altersrente verlangen wie die Vollzeitbeschäftigten.

1. Da die Beklagte in ihrem Pensionsplan die Teilzeitbeschäftigten ausgenommen hat, scheidet eine vertragliche Anspruchsgrundlage aus. Die Frage einer ergänzenden Vertragsauslegung stellt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht. Vielmehr ist zu prüfen, ob sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Verbindung mit Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 oder aus Art. 119 Abs. 1 EG-Vertrag ein Anspruch auf die volle Altersrente ergibt. Dies ist nicht der Fall. Der Klägerin steht nur eine anteilige Altersrente zu.

a) 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 quantitativ geringer als bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Arbeitsentgelt wird nur insoweit geschuldet, als eine Arbeitsleistung erbracht wird. Wie der Senat im Urteil vom 15. Februar 1994 (- 3 AZR 708/93 - AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu III 2 b (3) der Gründe) hervorgehoben hat, ist es Ausdruck der Gleichbehandlung, daß Teilzeitarbeit lediglich nach dem zeitlichen Anteil der Arbeitsleistung im Vergleich zur Vollzeitarbeit vergütet wird. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Nichts anderes gilt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Teilzeitkräfte können nicht eine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte (BAG Urteil vom 5. Oktober 1993 - 3 AZR 695/92 - AP Nr. 20 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, zu B II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 -, aaO).

b) Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitnehmern unabhängig von der Höhe ihres Arbeitsverdienstes eine einheitliche Altersrente zuzusagen und bei der Bemessung der betrieblichen Altersversorgung auch nicht auf die Gesamtdauer der Betriebszugehörigkeit abzustellen. Dies bedeutet aber nicht, daß der Umfang der geleisteten Arbeit bedeutungslos ist. Die Ansicht der Klägerin würde dazu führen, daß die Beklagte bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes mit zwei Teilzeitkräften zweimal die volle Altersrente bezahlen müßte und sich ihre Versorgungslasten bei der



Beschäftigung von Teilzeit- statt Vollzeitkräften entgegen ihrer Versorgungsordnung vervielfachen würde. Dies war weder von der Beklagten gewollt noch entspricht ein derartiges Ergebnis dem Regelungsziel des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes und des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985.

2. Die zeitanteilige Altersrente beträgt unstreitig 125,00 DM monatlich.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Schmidt

Paul



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)