

Aktenzeichen: 3 AZR 297/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 27. September 1983
- 3 AZR 297/81 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. Januar 1981
Stuttgart - 6 Ca 250/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. Juni 1981
Baden-Württemberg - 5 Sa 24/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Ruhegeldberechnung bei Teilzeitbeschäftigten

Gesetz: BetrAVG § 1; BGB § 242 Ruhegehalt; AVG § 25 Abs. 3; RVO
§ 1248 Abs. 3; EG-Vertrag Art. 119; Zusatzversorgungsord-
nung der Stadt Stuttgart i.d.F. vom 1. Juli 1977

Leitsätze:

1. Macht eine Versorgungsordnung die Höhe der Betriebsren-
te von den letzten Bezügen des Versorgungsberechtigten
abhängig, so muß sie auch den Fall regeln, daß ein Ar-
beitnehmer in den Jahren vor dem Ruhestand zwischen Voll-
und Teilzeitbeschäftigung gewechselt hat. Eine entspre-
chende Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsausle-
gung zu schließen.
2. Für diesen Fall kann eine Durchschnittsberechnung der
ruhegeldfähigen Bezüge in den Jahren vor dem Ruhestand
in Betracht kommen. Eine solche Regelung verstößt weder
gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Lohn-
gleichheitsgebot (Art. 3 Abs. 2 GG oder Art. 119 EWG-
Vertrag).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 297/81

5 Sa 24/81 Baden-Württemberg

Verkündet am
27. September 1983

Sürig,
Amtsinspektor
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 27. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Wieder für Recht erkannt:



[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 Baden-Württemberg vom 8. Mai 1981 - 5 Sa 24/81 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 15. Januar 1981 - 6 Ca 250/80 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war vom 1. März 1954 bis zum 31. Januar 1980 als Angestellte im Lastenausgleichsamt der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 1. April 1966 bis zum 31. Oktober 1978 arbeitete sie auf ihren Wunsch nur halbtags, um ihr Kind zu betreuen. Ab 1. November 1978 veranlaßte die Beklagte sie, wieder ganztätig zu arbeiten, um ihre Nachfolgerin einarbeiten zu können. Mit



Erreichen des 60. Lebensjahres trat die Klägerin in den Ruhestand. Seit dem 1. Februar 1980 bezieht sie vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von der Beklagten ab 1. Juni 1980 Zusatzruhegeld.

Die Beklagte gewährt ihren Angestellten und Arbeitern sowie deren Hinterbliebenen eine die gesetzliche Sozialversicherung ergänzende Zusatzversorgung nach der Ordnung für die Zusatzversorgung der Angestellten und Arbeiter der Stadt Stuttgart (Zusatzversorgungsordnung - ZVO) in der Fassung vom 1. Juli 1977. Zusatzruhegeld wird bei Erreichen der Altersgrenze oder der vorgezogenen Altersgrenze nach einer versorgungsfähigen Dienstzeit von zehn Jahren gewährt. Die Höhe richtet sich nach den versorgungsfähigen Dienstbezügen und der versorgungsfähigen Dienstzeit. Wegen der versorgungsfähigen Dienstbezüge heißt es in § 4 ZVO:

"§ 4 Versorgungsfähige Dienstbezüge

(1) Versorgungsfähige Dienstbezüge sind

1. bei vollbeschäftigten Bediensteten, die bei Eintritt des Versorgungsfalles im Angestelltenverhältnis standen, die Dienstbezüge, die den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen im Sinne des Beamtenrechts entsprechen; bei teilbeschäftigten Angestellten wird der Prozentsatz der Bezüge zugrunde gelegt, der dem Grad der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme entspricht; hat ein Angestellter die Bezüge aus seiner nicht als Eingangsgruppe geltenden Stelle nicht mindestens ein Jahr lang erhalten, so werden die Bezüge aus der vor seiner Auf-rückung vorgesehenen Stelle zugrunde gelegt, es sei denn, er ist vor



Ablauf dieser Frist verstorben.

2.

Bei teilbeschäftigten Arbeitern wird die durchschnittliche Zahl der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitsstunden zugrunde gelegt;

.....

- (5) Wurde ein Bediensteter innerhalb der letzten 5 Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles ohne sein Verschulden in eine Vergütungs- oder Lohngruppe mit niedrigeren Bezügen eingewiesen, so sind die höchsten versorgungsfähigen Dienstbezüge der letzten 5 Jahre zugrunde zu legen einschließlich der Vorarbeiterzulage, wenn der Bedienstete diese in den letzten 5 Jahren mindestens ein Jahr lang bezogen hat. Dies gilt sinngemäß, wenn ein Angestellter ohne sein Verschulden in das Arbeitsverhältnis überführt wurde."

Das Zusatzruhegeld darf zusammen mit laufenden Bezügen aus öffentlichen Kassen 75 v.H. der versorgungsfähigen Dienstbezüge nicht übersteigen. Um den übersteigenden Betrag wird das Zusatzruhegeld gekürzt.

Mit Schreiben vom 17. Juli 1980 berechnete die Beklagte die Zusatzversorgung der Klägerin. Entsprechend deren Teilzeitbeschäftigung in den letzten fünf Jahren kürzte sie die versorgungsfähigen Bezüge von insgesamt 3.429,30 DM um 37,5 % auf 2.143,31 DM. Hieraus errechnete sie ein Zusatzruhegeld von 878,76 DM, das nach der Höchstbegrenzungsklausel wegen der zu berücksichtigenden Sozialversicherungsrente auf monatlich 550,80 DM gekürzt wurde.

Die Klägerin begehrt für die Zeit vom 1. Juni 1980 bis zum



31. Januar 1981 für acht Monate eine Nachzahlung von 855,21 DM monatlich. Das ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem erhaltenen Zusatzruhegeld und demjenigen Betrag, der sich ohne Kürzung wegen der Teilzeitbeschäftigung ergibt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Zeit der Teilzeitbeschäftigung wirke sich bei Angestellten nicht anspruchsmindernd aus, weil es bei diesen für die Höhe der Zusatzversorgung auf die versorgungsfähigen Dienstbezüge im Zeitpunkt des Ausscheidens ankomme. Zu diesem Berechnungstichtag habe sie volle Bezüge erhalten. Eine Durchschnittsberechnung für die letzten fünf Jahre, wie sie bei Arbeitern vorgesehen sei, komme bei Angestellten nicht in Betracht.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 6.841,68 DM
zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß ihre Versorgungsordnung eine Regelungslücke enthalte, soweit Angestellte vor Eintritt des Versorgungsfalles von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung gewechselt haben. Diese Regelungslücke müsse durch entsprechende Anwendung der Bestimmung geschlossen werden, die bei Arbeitern für diesen Fall gelte. Tatsächlich sei in den letzten 15 Jahren so verfahren worden. Nach den Versorgungstarifverträgen sowie im Bereich der Beamtenversorgung bestehe auch ein allgemeines Prinzip dahin, daß ein Teilzeitbeschäftigter nicht die volle Versorgung erhalte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes-



arbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.
Hiergegen richtet sich deren Revision.

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

Die Revision ist begründet. Die Beklagte ist berechtigt, die Versorgungsansprüche der Klägerin in dem Verhältnis zu kürzen, in dem deren versorgungsfähige Bezüge in den letzten fünf Jahren vor ihrer Versetzung in den Ruhestand hinter der Vergütung einer Vollbeschäftigung zurückgeblieben sind.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum erkannt, daß die Klägerin dem Grunde nach Versorgungsansprüche gegen die Beklagte hat. Diese richten sich nach der Zusatzversorgungsordnung i.d.F. vom 1. Juli 1977. Hiernach haben Angestellte und Arbeiter der Beklagten (§ 1 Abs. 1 ZVO) nach Erfüllung einer zehnjährigen Wartezeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 ZVO) Anspruch auf Zusatzversorgung, wenn sie vorgezogenes Altersruhegeld beziehen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ZVO). Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht festgestellt. Die Klägerin gehört zum Kreis der Zusatzversorgungsberechtigten der Beklagten und hatte bei Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes nach 25-jähriger Dienstzeit die Wartezeit erfüllt.

Entgegen der Auffassung der Revision entfallen die Anspruchsvoraussetzungen nicht deshalb, weil die Klägerin bei der



Beklagten in der Zeit vom 1. April 1966 bis zum 31. Oktober 1978 nur halbtags beschäftigt war. Allerdings heißt es in § 1 Abs. 3 Nr. 3 ZVO, daß nur solche Bedienstete zusatzversorgungsberechtigt sind, die mindestens 1170 Arbeitsstunden im Jahr beschäftigt sind. Bei einer 20-stündigen Wochenarbeitszeit mögen nur 1040 Stunden im Jahr angefallen sein. Indes kommt es für die Ermittlung des Anspruchsgrundes allein darauf an, daß im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles eine zehnjährige Versorgungsberechtigung bestand. Deshalb kann ungeklärt bleiben, ob die Benachteiligung von Teilzeitarbeit bei der Abgrenzung des Kreises der Versorgungsberechtigten überhaupt zulässig ist (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 6. April 1982, BAG 38, 232 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

II. Die Beklagte durfte die Versorgungsansprüche der Klägerin in dem Verhältnis kürzen, in dem die Bezüge der Klägerin im Durchschnitt der letzten fünf Jahre gegenüber einer Vollbeschäftigung gemindert waren. Dies ergibt eine ergänzende Vertragsauslegung.

1. Die Berechnungsvorschrift der ZVO für die Ermittlung der versorgungsfähigen Bezüge bei Teilzeitbeschäftigten sind lückenhaft.

a) Nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 (erster Halbsatz) ZVO sind bei vollzeitbeschäftigten Angestellten diejenigen Dienstbezüge versorgungsfähig, die bei Eintritt des Versorgungsfalles den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen im Sinne des Beamtenrechts entsprechen. Dagegen wird bei teilzeitbeschäftigten Angestellten der



Prozentsatz der Bezüge zugrunde gelegt, der dem Grade der regelmäßigen dienstlichen Inanspruchnahme entspricht. Die Versorgungsordnung unterscheidet dabei nur die Versorgungsansprüche von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Sie erfaßt dagegen nicht solche Arbeitnehmer, die im Laufe ihres Berufslebens oder zumindest in den letzten Jahren vor der Pensionierung den Umfang ihrer Beschäftigung beschränkt oder erweitert haben. Die gleiche Regelungslücke fand sich auch in vergleichbaren anderen Versorgungsordnungen des öffentlichen Dienstes. Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder hat dem Wechsel des Umfangs der Beschäftigung erst durch die 18. Satzungsänderung vom 16. September 1981 mit Wirkung vom 1. Januar 1982 Rechnung getragen (Gilbert/Hesse, Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, § 43 a VBL-Satzung Anm. 1). Im Bereich des Beamtenrechts wurden erst durch das dritte Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 10. Mai 1980 (BGBl. I S. 561) Regelungen eingeführt, die den Wechsel der Beschäftigung erfassen.

b) Das Landesarbeitsgericht meint demgegenüber, die Berechnungsvorschriften für die Dienstbezüge der Angestellten könnten nicht lückenhaft sein, weil für teilzeitbeschäftigte Arbeiter § 4 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 ZVO eine differenzierte Lösung enthalte. Daraus ergebe sich im Wege des Umkehrschlusses, daß bei Angestellten der Wechsel der Beschäftigung keine Rolle spielen solle. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch insoweit die Bedeutung der Regelung für Arbeiter überschätzt.



Nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 ZVO wird bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern zur Berechnung der Versorgungsbezüge die durchschnittliche Zahl der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitsstunden zugrunde gelegt. Der Wortlaut der Vorschrift bezieht sich mithin nicht unmittelbar auf den Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung, sondern auf den möglicherweise wechselnden Umfang der Teilzeitarbeit. Die geforderte Durchschnittsberechnung bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern beruht auf der Annahme, daß bei diesen im Unterschied zu den Angestellten wechselnde Stundenleistungen in Betracht kommen. Das ist auch nicht lebensfremd. Die Vergütung der Arbeiter war in der Vergangenheit üblicherweise nach Stunden bemessen und daher leichter an variable Arbeitszeiten anzupassen als die auf Monate bezogenen Gehälter der Angestellten.

2. Die Zusatzversorgungsordnung, die in die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer eingegangen ist, bedarf der ergänzenden Vertragsauslegung, soweit es um die Berechnung der Versorgungsbezüge von wechselweise voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern geht.

a) Bei der ergänzenden Vertragsauslegung ist unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände zu untersuchen, wie die Beteiligten bei redlichem Verhalten die offen gebliebene Frage geordnet hätten, wenn sie sie bedacht hätten (BAG Urteile vom 10. Januar 1975 - 3 AZR 70/74 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Beamtenversorgung, zu III der Gründe; vom 2. September 1965 - 5 AZR 24/65 - AP Nr. 4 zu § 128 ZPO, zu II 3 der Gründe). Zur Beantwortung dieser Frage ist auch das Revi-



sionsgericht befugt, wenn der Sachverhalt hinreichend geklärt ist (BAG Urteil vom 2. September 1965, aaO). Im Rahmen der ergänzenden Vertragsauslegung können im Betriebe erwachsene Übungen bei der Behandlung vergleichbarer Fälle berücksichtigt werden, soweit sie Rückschlüsse auf die Vorstellungen der Beteiligten erlauben.

b) Die Beklagte hat behauptet, sie habe in der Vergangenheit die Versorgungsbezüge aller Angestellten, die zwischen Teil- und Vollzeit gewechselt hätten, entsprechend den Beschäftigungsanteilen in einer fünfjährigen Bezugsperiode vor Eintritt der Arbeitnehmer in den Ruhestand berechnet. Die Klägerin hat bestritten, daß insoweit eine Übung entstehen konnte; sie sei zur damaligen Zeit die einzige Teilzeitbeschäftigte der Beklagten gewesen. Das Landesarbeitsgericht hat keine entsprechenden Feststellungen getroffen. Schon das gebietet die Aufhebung des Urteils. Eine Zurückverweisung zur weiteren Sachaufklärung ist jedoch entbehrlich. Denn selbst dann, wenn zugunsten der Klägerin unterstellt wird, daß sich bislang bei der Beklagten die behauptete Übung noch nicht entwickeln konnte, ergeben die festgestellten Tatsachen, daß die Parteien eine Kürzung des Ruhegeldes bei Teilzeitarbeit in den letzten fünf Jahren gewollt haben.

c) Eine Versorgungsordnung, die, wie die ZVO der Beklagten, entscheidend auf die ruhegeldfähigen Bezüge am Ende des Arbeitsverhältnisses abstellt, will den Lebensstandard des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers insoweit sichern, wie dieser während des Arbeitsverhältnisses erarbeitet wurde. Daraus folgt notwen-



digerweise, daß teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine geringere Altersrente erhalten sollen als ihre Kollegen, die während des aktiven Arbeitsverhältnisses ihre volle Arbeitskraft eingesetzt haben. Das wird auch von der umstrittenen Versorgungsordnung zutreffend erfaßt. Aber derselbe Grundgedanke verlangt Beachtung, wenn Arbeitnehmer zwischen Teil- und Vollzeitarbeit wechseln, also vorübergehend nur zeitlich beschränkt arbeiten und für ihr Alter vorsorgen. Hier stellt sich nur die Frage, ob alle Schwankungen und Wechselfälle eines langen Berufslebens zu berücksichtigen sind oder ob nur ein bestimmter, für den maßgebenden Lebensstandard aussagekräftiger Bezugszeitraum in die Rentenberechnung einbezogen werden soll.

Im vorliegenden Fall stellt die Versorgungsordnung grundsätzlich auf die Bezüge bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Soweit jedoch die Möglichkeit wechselnder Arbeitszeiten und damit schwankender Bezüge erwogen wurde, nämlich bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern, entscheidet sich die Versorgungsordnung für eine Durchschnittsberechnung der Bezüge in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daraus ergibt sich, wie die ruhegeldfähigen Bezüge geregelt worden wären, wenn man an den Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitarbeit gedacht hätte: Auch hier wäre eine Durchschnittsberechnung mit einem Bezugszeitraum von fünf Jahren gewählt worden. Diese Regelung ist auch geeignet, Ungerechtigkeiten zu vermeiden, wenn ein Arbeitnehmer im Gegensatz zur Klägerin den zeitlichen Umfang seiner Arbeitsleistung einschränkt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts würde in diesem Falle dazu führen, daß nur die Bezüge aus



dem Teilzeitarbeitsverhältnis ruhegeldfähig wären, der zuvor erarbeitete Lebensstandard also verloren ginge. Das kann nicht gewollt sein, wie die Beklagte zutreffend hervorhebt.

3. Der Klägerin kann schließlich auch nicht darin gefolgt werden, daß die Versorgungsordnung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt oder das Gebot der gleichen Vergütung für Männer und Frauen verletzt. Richtig ist allerdings, daß Teilzeitarbeit regelmäßig Frauenarbeit ist. Ihre Benachteiligung bei der betrieblichen Altersversorgung kann eine unzulässige Diskriminierung bewirken (BAG 38, 232 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Aber die vorliegend umstrittene Regelung verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 2 GG oder Art. 119 EWG-Vertrag. Sie will Teilzeitbeschäftigte nicht von der betrieblichen Altersversorgung ausnehmen, sondern lediglich Vergütungsunterschiede angemessen erfassen, die sich bei einer zeitlich eingeschränkten Arbeitsleistung ergeben. § 4 ZVO regelt nicht den Kreis der Begünstigten, sondern die versorgungsfähigen Dienstbezüge. Daß dabei teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt werden, ist sachlich gerechtfertigt. Eine Diskriminierung kann darin nicht gefunden werden.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

Engel

Wieder



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)