

Für das Nachschlagewerk !	Ja
Für die Fachpresse !	Ja
Für die Amtliche Sammlung !	Ja

Gesetz: GG Art. 3; BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Verwirkung,
§ 139; BetrAVG § 1 Wartezeit, § 6

Leitsatz:

Eine Versorgungsordnung verstößt gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG, wenn sie bei Frauen ein Eintrittsalter unter 50 Jahren verlangt und ruhegeldfähige Dienstzeiten nur bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres anerkennt, während Männer noch bis zu ihrem 55. Lebensjahr aufgenommen werden und ihre Rente bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres verbessern können.

Aktenzeichen: 3 AZR 313/77

Urteil des BAG vom 31. August 1978

LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 313/77

1 Sa 569/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
31. August 1978

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

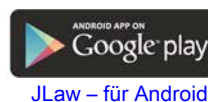
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 1978 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Matthiessen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Januar 1977 - 1 Sa 569/76 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Sache wird zur anderweiten 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 !

Tatbestand:

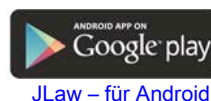
Die am 7. Juli 1911 geborene Klägerin trat am 25. Mai 1964 im Alter von 52 Jahren als Stenokontoristin in die Dienste der Beklagten. Diese erteilt ihren Arbeitnehmern Versorgungszusagen auf der Grundlage einer generellen Regelung. Bei Abschluß des Arbeitsvertrages richtete sich die Beklagte nach "Allgemeinen Richtlinien für die Ruhegeldzusagen" vom 29. Dezember 1960 (im folgenden kurz "Richtlinien"). Diese sahen Alters-, Invaliden-, Witwen- und Waisenrenten vor, verlangten aber die Erfüllung einer zehnjährigen Wartezeit, die vor Erreichen der Altersgrenze erfüllt sein mußte. Die Altersgrenze wurde für Männer auf das 65. Lebensjahr, für Frauen auf das 60. Lebensjahr festgelegt (§ 10 der Richtlinien). Der Klägerin war bei Abschluß des Arbeitsvertrages bekannt, daß ihr nach den Richtlinien der Beklagten eine betriebliche Altersrente nicht gewährt werden sollte; dennoch verlangte sie kurz vor Erreichen ihres 60. Lebensjahres wiederholt, jedoch erfolglos die Erteilung einer schriftlichen Versorgungszusage.

Am 21. Dezember 1972 wurden die Richtlinien durch eine "Versorgungsordnung" ersetzt. Diese sah die gleichen Versorgungsleistungen vor, regelte aber die Berechnung und Ausgestaltung in Einzelheiten neu. Die Altersrente setzt sich aus Grund- und Steigerungsbeträgen zusammen und richtet sich nach den ruhegeldfähigen Bezügen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Höchstrente beträgt 20 % des anrechnungsfähigen Einkommens und kann in 45 Dienstjahren erreicht werden. Die Leistungsvoraussetzungen wurden wie folgt geregelt, soweit dies hier interessiert:

- 3 -



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



- 3 -

"§ 3

Voraussetzung für die Gewährung der Versorgungsleistungen

1. Versorgungsleistungen werden allen Betriebsangehörigen (§ 1) (bzw. deren Hinterbliebenen) gewährt, die:
 - a) spätestens bei Vollendung des 55. Lebensjahres (Männer) bzw. des 50. Lebensjahres (Frauen) in den Dienst der G eingetreten sind und
 - b) die für die jeweilige Art der Versorgungsleistung vorgeschriebene Wartezeit (§ 3 Ziff. 2) erfüllt haben und
 - c) bei Eintritt des Versorgungsfalles dem Personenkreis gemäß § 1 angehören.
2. Im einzelnen sind folgende Wartezeiten - verstanden als anrechnungsfähige Dienstzeit (§ 4) - vorgeschrieben:
 - a) 10 Jahre für den Anspruch auf Altersrente
 - b) 3 Jahre für den Anspruch auf Invaliditätsrente
 - c) 3 Jahre für den Anspruch auf Witwenrente
 - d) 3 Jahre für den Anspruch auf Waisenrente.

.....

§ 4

Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit für die Ermittlung der Versorgungsleistungen gilt die Zeit, während der der Betriebsangehörige nach Vollendung des 20. Lebensjahres ununterbrochen dem Personenkreis gemäß § 1 angehört hat. Eine etwaige Probezeit wird bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstzeit voll anerkannt.
2. Nach Vollendung des 65. (Männer) bzw. des 60. (Frauen) Lebensjahres werden Dienstzeiten nicht mehr angerechnet.

.....

- 4 -



§ 9

Altersrente

1. Altersrenten werden von der Versetzung in den Ruhestand an lebenslänglich gewährt. Diese erfolgt bei männlichen Betriebsangehörigen mit der Vollendung des 65., bei weiblichen Betriebsangehörigen mit der Vollendung des 60. Lebensjahres.
2. - 5.
6. Soweit sich der Betriebsangehörige nach Eintritt des Versorgungsfalles durch Eingehen eines anderweitigen Dienstverhältnisses oder durch regelmäßige geschäftliche oder berufliche Tätigkeit neben seiner betrieblichen Altersrente zusätzliche Einnahmen verschafft, können diese von der G auf die Altersrente angerechnet werden."

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete aufgrund einer Kündigung der Beklagten am 31. Dezember 1975. Das letzte Gehalt der Klägerin betrug 1.999,-- DM brutto zuzüglich vermögenswirksamer Leistungen.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß ihr die Beklagte eine Altersrente schulde. Soweit sie von der Versorgungsordnung der Beklagten wegen ihres Eintrittsalters ausgenommen werde, verstoße diese Regelung gegen Billigkeitsgrundsätze und gegen § 1 BetrAVG. Vor allem aber werde der Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau verletzt, weil Männer noch bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres in die betriebliche Altersversorgung der Beklagten aufgenommen werden und ihre Altersrente bis zum 65. Lebensjahr steigern können.

Die Klägerin hat zunächst beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte ihr ein betriebliches Altersruhegeld gemäß der Versorgungsordnung zu zahlen hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und sich auf die Leistungsvoraussetzungen ihrer Versorgungsordnung vom 21. Dezember 1972 berufen. § 1 BetrAVG verbiete nicht, Versorgungszusagen von



einem bestimmten Mindestalter abhängig zu machen. Soweit ihre Versorgungsordnung zwischen Männern und Frauen differenziere, liege darin keine unzulässige Diskriminierung. Weibliche Betriebsangehörige erhielten nämlich dafür den Vorteil, schon mit 60 Jahren in den Ruhestand treten zu dürfen, während Männer die volle Betriebsrente erst mit 65 Jahren erhielten, bei vorzeitiger Pensionierung also eine Kürzung hinnehmen müßten. Die Differenzierung der Versorgungsordnung berücksichtige außerdem, daß Frauen schon mit 60 Jahren das vorgezogene Altersruhegeld beanspruchen könnten (§ 1248 Abs. 3 RVO). Ihre Versorgungsordnung biete einen sozialpolitisch erwünschten Anreiz, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Im übrigen habe die Klägerin ihren Anspruch verwirkt, weil sie seit Jahren nicht mehr auf der Erteilung einer schriftlichen Versorgungszusage bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinanz ist die Klägerin zur Zahlungsklage übergegangen. Sie hat sich aus Gesamtbezügen von 2.051,-- DM ein Ruhegehalt in Höhe von 6,4 %, d. h. 131,26 DM monatlich, errechnet und für die Zeit seit dem 1. Januar 1976 geltend gemacht. Sie hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.575,12 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1976 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ab Januar 1977 monatlich 131,25 DM brutto zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klageänderung als sachdienlich angesehen, die Klage jedoch auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Zahlungsklage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Klägerin hat Anspruch auf eine Betriebsrente, und zwar nach den gleichen Grundsätzen, wie sie die Beklagte bei vergleichbaren männlichen Kollegen anwendet.

I. Der Klägerin ist allerdings keine Versorgungszusage erteilt worden. Die Beklagte hat sogar einen entsprechenden Antrag der Klägerin ausdrücklich zurückgewiesen. Darauf kommt es jedoch nicht an. Die Beklagte hat nämlich eine generelle Versorgungsregelung eingeführt und bekanntgemacht. Darin ist die Zusage enthalten, alle Betriebsangehörigen dieser Regelung entsprechend zu behandeln. Wollte die Beklagte einzelne Arbeitnehmer willkürlich oder aus sachfremden Gründen ausnehmen, so verstieße sie damit gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt BAG AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, und Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt; Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., S. 30 und 33 f.).

Die Beklagte verkennt das nicht. Sie will ihre generelle Versorgungsregelung auch im Falle der Klägerin anwenden, meint jedoch, daß Versorgungsansprüche sowohl durch die Richtlinien von 1960 als auch durch die Versorgungsordnung von 1972 ausdrücklich ausgeschlossen werden, weil die Klägerin bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits 52 Jahre alt war und damit das höchstzulässige Eintrittsalter von 50 Jahren überschritten hatte.

II.1. Der Beklagten ist zuzugeben, daß es möglich ist, Versorgungszusagen an die Voraussetzungen eines bestimmten Eintrittsalters zu binden. Versorgungsregelungen, die ältere Arbeitnehmer nach Überschreiten eines bestimmten Höchstalters ausnehmen, sind grundsätzlich zulässig, wenn diese Ausnahme von vornherein klar gestellt wird (vgl. die Urteile des Senats vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 422/76 und 3 AZR 570/76 - AP Nr. 1 und 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit, das letztere Urteil ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Eine solche Abgrenzung des begünstigten Personenkreises ist nicht willkürlich.

2. Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, ihre Rechtsstellung sei in unbilliger und nicht vorhersehbarer Weise verschlechtert worden, weil erst § 3 Ziff. 1 a der Versorgungsordnung von 1972 eine Regelung des zulässigen Höchstalters geschaffen habe, die in den Richtlinien von 1960 noch nicht enthalten war. In Wahrheit hat sich insoweit nichts geändert.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, konnten die Arbeitnehmer der Beklagten schon nach den Richtlinien von 1960 nur dann einen Anspruch auf betriebliches Ruhegeld erwerben, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Höchstalter nicht überschritten hatten. Das ergab sich daraus, daß eine zehnjährige Wartezeit erforderlich war, die bei Männern bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht sein mußte. Diese Voraussetzung konnten männliche Arbeitnehmer nur erfüllen, wenn sie bei ihrem Eintritt jünger als 55 Jahre waren, während weibliche Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr noch nicht überschritten haben durften. Die Versorgungsordnung von 1972 hat diese Altersregelung zwar ausdrücklich klargestellt, jedoch die Rechtsstellung der betroffenen Arbeitnehmer nicht verschlechtert.

III. Dennoch scheitert der Anspruch der Klägerin nicht daran, daß sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bereits 52 Jahre alt war. Die Regelung des höchstzulässigen Eintrittsalters ist insoweit unwirksam, wie sie zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern unterscheidet. Eine solche Unterscheidung verstößt gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG.

1. Generelle Versorgungsregelungen müssen die Grundrechte der Verfassung wahren. Dabei ist unbeachtlich, ob sie in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einer generellen Regelung auf einzelvertraglicher Grundlage enthalten sind. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeits-

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



gerichts (grundlegend: BAG 1, 258 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG zur Lohngleichheit von Mann und Frau; dazu aus jüngster Zeit AP Nr. 110 zu Art. 3 GG [zu II der Gründe]; zur generellen Zusage freiwilliger Sozialleistungen: BAG 11, 338 = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG und BAG 14, 61 = AP Nr. 77 zu Art. 3 GG). Die Begründung dieses Grundsatzes ist lebhaft umstritten. Das Bundesarbeitsgericht geht von der sogen. "Drittwirkung" der Grundrechte aus. Hiergegen sollen nach überwiegender Ansicht Grundrechte nicht unmittelbar auf vertragliche Rechtsbeziehungen einwirken, sondern nur mittelbar zur Geltung gelangen, indem sie die wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln und Auslegungsregeln des Zivilrechts konkretisieren (vgl. die Nachweise bei Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Grundgesetz, Art. 1 Abs. 3 Rdnrn. 127 ff. und Art. 3 Abs. 1 Rdnrn. 505 ff.). Diese Kontroverse kann hier vernachlässigt werden, weil beide Begründungen zum gleichen Ergebnis führen.

Schon der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es der Beklagten, bei der Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachfremde Kriterien anzuwenden. Welche Merkmale als sachfremd gelten, richtet sich u. a. nach den Wertentscheidungen, die der gesamten Rechtsordnung von der Verfassung vorgegeben werden. Dazu gehört auch der Grundsatz, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf (G. Hueck, Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht S. 104 f. und Anm. zu AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [letzte Absätze]). Der gleiche Grundsatz wird für das Arbeitsleben im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich wiederholt; nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen unterbleibt, die durch Art. 3 Abs. 2 und 3 GG mißbilligt werden (vgl. schon zum alten § 51 BetrVG 1952: BAG AP Nr. 28 zu Art. 3 GG und Dürig bei Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, aaO, Art. 3 Abs. 2 Rdnr. 51).



2.a) Der Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG verbietet jede rechtliche Differenzierung zwischen Männern und Frauen. Er geht damit 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 männliche oder weibliche Geschlecht als Unterscheidungsmerkmal dienen sollen. Die biologischen und funktionalen Unterschiede der Geschlechter sind nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers grundsätzlich unbeachtlich, solange sie nicht unterschiedliche Regelungen geradezu gebieten (BAG 11, 338 [344] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [Bl. 4 Abs. 1]; BVerfGE 10, 59 f., 72; Dürig bei Maunz-Dürig-Herzog-Scholz, Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 Rdnr. 2).

Das Landesarbeitsgericht hat diese starke Beschränkung der Gestaltungsfreiheit nicht beachtet. Es hat nur ganz allgemein eine Reihe biologischer Unterschiede aufgezählt (Menstruation, Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit und Klimakterium), ohne die Frage zu erörtern, weshalb durch sie unterschiedliche Versorgungsregelungen geboten werden. Noch zweifelhafter erscheint der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf typische Unterschiede im Arbeitsverhalten der Frauen (10 % kürzere Arbeitszeit, mehr Teilzeitarbeit, höhere Arbeitslosenquote usw.). Diese Unterschiede sind das Ergebnis einer langen sozialen und kulturellen Entwicklung, der mit dem Differenzierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG begegnet werden sollte. Auch hier genügt es nicht, die vorhandenen Unterschiede festzustellen; vielmehr muß die Beklagte darlegen, weshalb die tatsächlichen Gegebenheiten eine unterschiedliche Regelung des Eintrittsalters erforderlich machen. Das ist ihr nicht gelungen.

b) Die Beklagte beruft sich in erster Linie darauf, der Nachteil des ungünstigeren Aufnahmealters werde durch eine



- 10 -

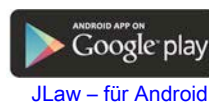
wesentliche Vergünstigung aufgewogen. Im Gegensatz zu den Männern könnten Frauen schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand treten, ohne dafür eine Kürzung ihrer Betriebsrente in Kauf nehmen zu müssen. Männliche Arbeitnehmer hätten nach der Versorgungsordnung grundsätzlich bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres zu arbeiten; soweit sie von der Möglichkeit der flexiblen Altersgrenze Gebrauch machten und schon mit Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand träten, sei ihre Betriebsrente zeitanteilig zu kürzen. Bei Frauen sei eine solche Kürzung nicht vorgesehen, so daß diese - bei Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen - schon im Alter von 60 Jahren in den Genuß der Höchstrente gelangen könnten. Auch das Landesarbeitsgericht erwähnt ausdrücklich die "Besserstellung der Frauen gegenüber den Männern, die erst mit dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand treten sollen".

Diese Argumentation ist schon rechnerisch falsch. Die vorgezogene Altersgrenze könnte die weiblichen Arbeitnehmer der Beklagten nur dann begünstigen, wenn diese die Möglichkeit hätten, vor Vollendung des 60. Lebensjahres die vorgesehene Höchstpension zu erreichen und damit Versorgungsansprüche zu erwerben, die denjenigen vergleichbarer männlicher Arbeitnehmer entsprechen. Das hat die Beklagte jedoch ausgeschlossen. Nach § 9 Nr. 3 der Versorgungsordnung setzt sich die Betriebsrente aus einem Grundbetrag von 2 % und jährlichen Steigerungsbeträgen von 0,4 % des anrechnungsfähigen Einkommens zusammen. Um die Höchstrente von 20 % des anrechnungsfähigen Einkommens zu erwerben, sind 45 Beschäftigungsjahre erforderlich. Da aber die anrechnungsfähige Dienstzeit nach § 4 Nr. 1 der Versorgungsordnung erst mit Vollendung des 20. Lebensjahres beginnt, kann die Höchstpension nur erreichen, wer bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres für die Beklagte arbeitet. Frauen haben diese Möglichkeit nicht. Sie erreichen bestenfalls eine Höchstpension von 18 % der ruhegeldfähigen Bezüge, weil die Beklagte ihre Dienstzeiten nach Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr anrechnen will. Die frühere Altersgrenze führt also zu erheblichen Versorgungsnachteilen.

- 11 -



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



Möglicherweise geht die Beklagte von der Vorstellung aus, daß schon allein die Vorverlegung der Altersgrenze eine Vergünstigung darstelle, gleichgültig welche versorgungsrechtlichen Folgen sich daraus ergeben. Eine solche Bewertung der Altersgrenze wäre jedoch verfehlt. Das Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsleben und der Eintritt in den Ruhestand sind tief in das persönliche Leben einschneidende Vorgänge. Ihre Bewertung hängt von ganz individuellen Umständen ab. Deshalb sind nur solche Regelungen als Begünstigung des Arbeitnehmers anzusehen, die dessen Entscheidungsspielraum erweitern und ihm Wahlmöglichkeiten einräumen. Das ist jedoch bei der Versorgungsordnung der Beklagten nicht der Fall. Sie führt zwar nicht zu einer automatischen Beendigung der Arbeitsverhältnisse, schließt aber eine weitere Vergütung der Betriebstreue und damit einen Ausbau der Altersversorgung aus. Damit wird ein Druck auf die betroffenen Arbeitnehmer ausgeübt; eine Vergünstigung liegt nicht vor.

c) Eine Besserstellung der Frauen ist allerdings im Sozialversicherungsrecht vorgesehen. Nach § 25 Abs. 3 AVG und § 1248 Abs. 3 RVO können weibliche Arbeitnehmer mit dem 60. Lebensjahr das vorgezogene Altersruhegeld beanspruchen, wenn sie über eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten verfügen, in den letzten 20 Jahren überwiegend eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt haben und sich nur noch auf einen geringfügigen Nebenverdienst beschränken wollen. Der Sinn dieser Regelung besteht darin, der Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt Rechnung zu tragen und weiblichen Arbeitnehmern einen Ausgleich für die vorzeitige Abnutzung ihrer Kräfte zu gewähren (vgl. Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Bd. III S. 684 g). Daraus ergibt sich jedoch keine Notwendigkeit, das höchstzulässige Eintrittsalter für Männer und Frauen unterschiedlich zu regeln.

Die Beklagte und das Landesarbeitsgericht meinen, aus der sozialversicherungsrechtlichen Regelung schließen zu können,



daß Frauen ein "Anreiz" geboten werden sollte, von der Möglichkeit des vorgezogenen Altersruhegeldes Gebrauch zu machen. Dabei wird zunächst übersehen, daß nicht alle weiblichen Arbeitnehmer eine solche Möglichkeit haben, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nur nach längerer Berufstätigkeit erfüllt werden können. Vor allem aber ist dem Gesetz nicht zu entnehmen, daß gerade Frauen möglichst früh in den Ruhestand treten sollten. Im Gegensatz zu der betrieblichen Versorgungsregelung der Beklagten kennt das Sozialversicherungsrecht keine Regelung, die weibliche Arbeitnehmer dazu drängen könnte, aus dem aktiven Arbeitsleben auszuschcheiden. Insbesondere steht ihnen vollkommen frei, ob und wann sie von der Möglichkeit des vorgezogenen Altersruhegeldes Gebrauch machen. So können auch noch nach Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Versicherungs- und Beschäftigungszeiten nachgeholt werden (Brackmann, aaO, S. 684 h und 686 b I). Im Gegensatz dazu schließt die betriebliche Versorgungsregelung der Beklagten jede Vergütung der Betriebstreue nach Vollendung des 60. Lebensjahres für Frauen aus. Sie verfolgt damit ein Ziel, das im Sozialversicherungsrecht keine Stütze findet.

d) Hinter der rechtlichen Argumentation der Beklagten steht ersichtlich die Annahme, daß ältere Frauen weniger leistungsfähig seien als ältere Männer. In diese Richtung weist auch die Behauptung des Landesarbeitsgerichts, berufstätige Frauen hätten eine geringere Lebenserwartung als berufstätige Männer. Auch insoweit kann der Senat nicht folgen.

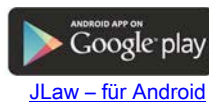
Der Ausgangspunkt der Argumentation ist schon in tatsächlicher Hinsicht sehr zweifelhaft. Bisher konnte nicht bewiesen werden, daß Arbeitnehmerinnen weniger leisten als ihre männlichen Kollegen (vgl. Löwisch, Verhandlungen des 50. Deutschen Juristentages, S. D 23 ff. mit Nachweisen). Selbst wenn sich ein vorzeitiges Nachlassen der Kräfte weiblicher Arbeitnehmer feststellen ließe, wäre damit noch nichts über die Gründe dieser Erscheinung gesagt; es könnte sich um eine Folge besonderer Belastungen handeln, denen berufstätige



Frauen ausgesetzt sind und die Art. 3 Abs. 2 GG abmildern will. Vor allem aber rechtfertigen tatsächliche Unterschiede nur dann eine rechtliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, wenn sie eine Differenzierung geradezu gebieten, weil eine gleichmäßige Behandlung zu ungerechten Ergebnissen führen würde (vgl. vorstehend III 2 a). Das läßt sich für die Voraussetzungen einer betrieblichen Altersversorgung nicht annehmen.

3.a) Die betriebliche Regelung des Eintrittsalters des regelmäßigen Pensionsalters und der ruhegeldfähigen Dienstzeit ist wegen der Verletzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes unwirksam, soweit sie Frauen gegenüber Männern benachteiligt. Das führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit der gesamten betrieblichen Versorgungsregelung. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Auslegungsgrundsatz des § 139 BGB nicht anwendbar, wenn arbeitsvertragliche Regelungen zum Schutze des Arbeitnehmers korrigiert werden müssen. Das folgt aus dem Schutzzweck der in das Vertragsrecht eingreifenden Normen (ständige Rechtsprechung, vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 20. Februar 1975, AP Nr. 8 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unverfallbarkeit [unter II 3 der Gründe] mit zahlreichen Nachweisen; aus jüngster Zeit: Zöllner, Arbeitsrecht, § 11 II 1 c, S. 95).

b) Die Teilnichtigkeit der betrieblichen Versorgungsordnung hat zur Folge, daß für weibliche Arbeitnehmer Regelungen des höchstzulässigen Aufnahmealters, des regelmäßigen Pensionsalters und der ruhegeldfähigen Dienstzeit fehlen. Diese Lücke ist im Wege der ergänzenden Auslegung zu schließen. Es ist davon auszugehen, daß die Beklagte bei richtiger Beurteilung der Rechtslage den Gleichberechtigungsgrundsatz beachtet und zwischen Männern und Frauen nicht unterschieden hätte. Das hätte zwangsläufig bedeutet, daß die im Arbeitsleben übliche Altersgrenze von 65 Jahren einheitlich vorgesehen worden wäre. Damit hätte auch die Vorverlegung des höchstzulässigen Eintrittsalters und die Begrenzung der ruhegeldfähigen Dienstzeit ihre Berechtigung verloren. Die Klägerin wäre nicht allein wegen ihres Alters von der Versorgungszusage der Beklagten ausge-



- 14 -

geschlossen worden. Sie hätte am 25. Mai 1974 die erforderliche Wartezeit von zehn Jahren erfüllt und damit eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Diese Rechtsstellung darf ihr die Beklagte nicht vorenthalten.

IV. Dennoch kann der Senat nicht abschließend erkennen, ob die Zahlungsklage begründet ist. Die Beklagte hat Einwendungen erhoben, mit denen sich das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus nicht zu befassen brauchte. Insoweit muß den Parteien rechtliches Gehör gewährt werden.

1. Das gilt zunächst für den Einwand der Verwirkung. Die Beklagte hat geltend gemacht, die Klägerin verstoße gegen Treu und Glauben, wenn sie sich jetzt noch auf die Versorgungsordnung berufe, nachdem sie jahrelang den Eindruck erweckt habe, sie werde daraus keine Rechte herleiten. Zwar erscheint nach dem bisherigen Parteivortrag zweifelhaft, ob die strengen Voraussetzungen einer Verwirkung von Versorgungsansprüchen erfüllt sind, aber der ganze Fragenkreis ist im Laufe des Rechtsstreits kaum erörtert worden. Deshalb darf der Senat dem Tatrichter nicht vorgreifen.

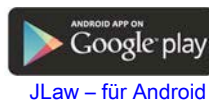
2. Ferner steht noch nicht fest, ob die geltend gemachte Betriebsrente bereits am 1. Januar 1976 fällig war. Da die Altersgrenze bei Männern und Frauen übereinstimmt, mußte die Klägerin grundsätzlich bis zum Erreichen des 65. Lebensjahres, also bis zum 8. Juli 1976, warten. Ausnahmsweise könnte sie ihre Betriebsrente schon vorher gemäß § 6 BetrAVG beanspruchen, wenn sie bereits vorgezogenes Altersruhegeld bezog. Das ist jedoch bisher nicht geklärt worden, weil es darauf nicht anzukommen schien. Sollte das betriebliche Ruhegeld vorzeitig fällig geworden sein, ergäbe sich die weitere Frage, inwieweit sich die Klägerin einen Abschlag gefallen lassen muß (vgl. dazu aus jüngster Zeit das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 1. Juni 1978 - 3 AZR 216/77 - AP Nr. 1 zu § 6 BetrAVG).

3. Schließlich fehlen noch ausreichende Feststellungen zur Höhe des behaupteten Zahlungsanspruchs. Bisher steht nur fest, daß die Betriebsrente sich aus einer elfjährigen Betriebszuge-

- 15 -



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



- 15 -

hörigkeit errechnen muß. Hingegen ist der Vortrag der Klägerin zum "anrechnungsfähigen Einkommen" im Sinne des § 5 der Versorgungsordnung von der Beklagten bestritten worden. Deshalb muß das Landesarbeitsgericht noch klären, ob die Klägerin ihre Betriebsrente richtig berechnet hat.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Dieterich Dr. Thomas

Heimann

Matthiessen

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)