

Aktenzeichen: 3 AZR 456/84
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 14. Januar 1986
- 3 AZR 456/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Juni 1983
Hamburg - 6 Ca 688/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 9. April 1984
Hamburg - 7 Sa 206/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Altersstufen und Gleichbehandlung bei Versorgungsregeln

Gesetz: BetrAVG § 1 Gleichbehandlung, § 6; BetrVG § 75; BGB § 134

Leitsatz:

Eine Versorgungsregelung, die Leistungen von der Bedingung abhängig macht, daß die Begünstigten bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Höchsteintrittsalter noch nicht überschritten haben, verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und steht auch nicht im Widerspruch zu § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 456/84

7 Sa 206/83 Hamburg

Verkündet am
14. Januar 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

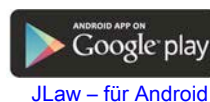
In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Bächle für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Beklagten wird
das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Hamburg vom 9. April 1984 - 7 Sa
206/83 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird
das Urteil des Arbeitsgerichts Ham-
burg vom 22. Juni 1983 - 6 Ca 688/81 -
abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt
der Kläger.

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 dem Kläger nach der Versorgungsgesetz der Beklagten ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung zusteht.

Der am 26. April 1913 geborene Kläger war vom 1. April 1965 an bei der Beklagten als Sachbearbeiter beschäftigt. Die Arbeitsbedingungen ergaben sich aus einer mündlichen Vereinbarung der Parteien vom 3. Februar 1965, die die Beklagte am 4. Fe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bruar 1965 schriftlich bestätigt hat. Außerdem unterzeichnete der Kläger eine Erklärung vom 8. Februar 1965, die die Beklagte ihm am gleichen Tag zugesandt hatte. In ihr hieß es:

"Betr.: Meine Anstellung bei Ihnen

Es ist mir bekannt, daß ich zufolge meines Alters - ich habe bei Dienstantritt bei Ihrer Gesellschaft mein 50. Lebensjahr bereits überschritten - an einer bestehenden oder zu einem späteren Zeitpunkt eingeführten Altersversorgungseinrichtung Ihrer Gesellschaft nicht teilnehmen kann. Ich erkläre hiermit, daß ich mir bewußt bin, ein solches Ansuchen an Sie nicht stellen zu können und ich werde meine Altersversorgung im persönlichen Wirkungskreis (Angestelltenversicherung) regeln."

Die Beklagte erteilte damals individuelle Versorgungszusagen an Arbeitnehmer, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

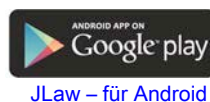
Mit Wirkung vom 1. Januar 1974 erließ die Beklagte eine Versorgungsordnung, deren § 2 Nr. 1 wie folgt lautet:

"Versorgungsberechtigt sind alle männlichen und weiblichen Mitarbeiter, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der I das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und ihre ununterbrochene Dienstzeit bei der I mindestens 10 Jahre nach Vollendung des 20. Lebensjahres (Wartezeit) beträgt. Diese Wartezeit vermindert sich bei der Berufsunfähigkeitsrente, der Witwenrente und der Waisenrente auf 5 Jahre."

Am 30. Juni 1978 schied der Kläger nach 13jähriger Dienstzeit und nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten



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



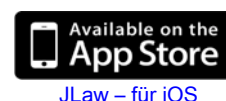
der Beklagten aus. Die Beklagte verweigert die Rentenzahlung, weil der Kläger bei Aufnahme seiner Tätigkeit älter als 50 Jahre war.

Der Kläger begehrt rückwirkend ab 1. Januar 1979 die Zahlung einer Betriebsrente nach der Versorgungsordnung der Beklagten, die in seinem Fall unstreitig 330,-- DM monatlich betragen würde. Er hat die Auffassung vertreten, die Versorgungsordnung verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit sie ihn deshalb von der Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung ausschließe, weil er bei Eintritt in die Dienste der Beklagten das 50. Lebensjahr bereits vollendet hatte. Ein Arbeitgeber, der freiwillige Leistungen zusage, müsse die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibe. Der Ausschluß von Arbeitnehmern, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit bereits älter als 50 Jahre sind, die in der Ruhegeldordnung vorgesehene Wartezeit aber noch erfüllen könnten, beruhe auf einer unzulässigen Unterscheidung. Diese Arbeitnehmer könnten verlangen, so gestellt zu werden, wie sie ohne die unzulässige und damit unwirksame Bestimmung über das Höchsteintrittsalter stehen würden. Seine Erklärung vom 8. Februar 1965 sei nicht als rechtsgeschäftlicher Verzicht auf den Rentenanspruch anzusehen gewesen, jedenfalls aber seit Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes gegenstandslos. Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn



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



1. 21.120,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1981,
 2. ab Mai 1984 mit Fälligkeit jeweils zum 1. eines Kalendermonats 330,-- DM
- zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Begrenzung der Versorgungszusage auf Arbeitnehmer, die bei Eintritt in ihre Dienste das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bezwecke, längere Betriebstreue angemessen zu belohnen und jüngeren Arbeitnehmern einen Anreiz zu geben, in die Dienste der Beklagten zu treten. Im übrigen beruhe die Regelung auf der Annahme, daß derjenige, der nach dem 50. Lebensjahr seinen Arbeitsplatz wechselt, schon eine Altersversorgung besitze, wie dies insbesondere bei den Personen der Fall sei, die mit 52 oder 53 Jahren aus der Bundeswehr wegen Erreichens der dortigen Altersgrenze ausschieden. Die Festsetzung der Wartezeit auf eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren sei sachgerecht. Versorgungsberechtigte, die mit 60 Jahren bereits in Rente gehen könnten, wie z. B. Frauen und Schwerbehinderte, sollten in diesem Zeitpunkt die Leistungsvoraussetzungen in jedem Fall, also auch bei später Aufnahme in das Versorgungswerk, erfüllen können. Aber selbst wenn die Regelung in der Versorgungsordnung nichtig wäre, müßte die Klage mit den gestellten Anträgen als unbegründet abgewiesen werden. Sie - die Beklagte - müsse in diesem Fall die Möglichkeit haben, eine andere differenzierende Regelung zu treffen, die nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Im übrigen habe der Kläger durch seine Erklärung vom 8. Februar 1965 auf betriebliche Altersversorgung verzich-



tet; die spätere generelle Regelung habe daran nichts geändert.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der 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 begründet. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Betriebsrente gegen die Beklagte nicht zu.

I. § 2 Nr. 1 der ab 1. Januar 1974 im Betrieb der Beklagten geltenden Versorgungsordnung bestimmt, daß Mitarbeiter versorgungsberechtigt sind, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren ununterbrochene Dienstzeit bei der Beklagten nach Vollendung ihres 20. Lebensjahres mindestens zehn Jahre beträgt. Zwar hat der Kläger die Wartezeit erreicht, denn er war von seinem einundfünfzigsten bis nach Vollendung seines fünfundsechzigsten Lebensjahrs bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger erfüllt aber nicht die weitere Voraussetzung der Bestimmung. Er ist erst mit 51 Jahren in die Dienste der Beklagten getreten. Ihm steht somit nach der Versorgungsordnung ein Anspruch auf Betriebsrente nicht zu.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Versorgungsordnung nicht zu beanstanden, soweit sie alle Arbeitnehmer ausschließt, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im Betrieb



der Beklagten das 50. Lebensjahr vollendet haben. Ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liegt nicht vor.

1. Bei Gewährung freiwilliger Leistungen, zu denen die betriebliche Altersversorgung gehört, muß der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergünstigungen ausgeschlossen bleibt (BAG Urteil vom 11. September 1974 - 5 AZR 567/73 -, AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, mit weiteren Nachweisen). Gegen diesen Grundsatz verstößt die Regelung nicht.

Der Senat hat es als zulässig angesehen, Versorgungszusagen an die Voraussetzung eines Eintrittsalters zu binden. Versorgungsregelungen, die ältere Arbeitnehmer nach Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze ausnehmen, sind grundsätzlich zulässig, wenn diese Ausnahme von vornherein klargestellt wird. Eine Abgrenzung des begünstigten Personenkreises nach dem Lebensalter ist nicht willkürlich (vgl. BAG 31, 67, 70 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu II 1 der Gründe). Der vorliegende Fall gibt keine Veranlassung, von diesem Grundsatz abzuweichen.

Auch im Zusammenhang mit der Frage, inwieweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei generellen Versorgungsregelungen besteht, hat der Senat ausgeführt, der Arbeitgeber sei u.a. frei darin, den begünstigten Personenkreis festzulegen; hierzu gehöre die Bestimmung, an welche Betriebstreue eine Vergütung geknüpft werden solle (BAG 27, 194, 204 f. = AP Nr. 1 zu



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 6 d der Gründe). In seinem Urteil vom 7. Juli 1977 - 3 AZR 570/76 - (BAG 29, 227 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit) hat der Senat im Anschluß daran entschieden, daß die Bestimmung einer Versorgungsordnung, wonach die Rentenberechtigung eine 20jährige Wartezeit erfordert, die bis zu einer bestimmten Altersgrenze erfüllt sein muß, wirksam ist. Es handelt sich um eine zulässige Abgrenzung des begünstigten Personenkreises. Der Senat hat hinzugefügt, die Regelung sei im Ergebnis gleichzeitig die Bestimmung einer Altersgrenze für die Aufnahme in ein Versorgungswerk, wogegen keine Bedenken bestünden (vgl. BAG, aaO, zu I 1 b der Gründe). Daran ist festzuhalten.

Die Bestimmung eines Höchstalters für die Aufnahme in ein betriebliches Versorgungswerk ist auch dann wirksam, wenn sie nicht mit einer abzuleistenden Wartezeit kombiniert wird. Es ist nicht zu verkennen, daß Arbeitgeber ein Interesse daran haben können, einen Anreiz zu geben, bereits in jüngeren Jahren als Arbeitnehmer in ihren Betrieb einzutreten. Belohnt der Arbeitgeber in solchen Fällen die zu erwartende längere Betriebstreue dadurch, daß er eine Altersversorgung verspricht, während er diejenigen Arbeitnehmer, die erst nach Vollendung eines bestimmten Lebensalters ihre Tätigkeit aufnehmen, ausschließt, so handelt er nicht willkürlich.

2. Dem Kläger ist zuzugeben, daß Altersgrenzen jeder Art eine Benachteiligung älterer Arbeitnehmer bedeuten. Das widerspricht dem erklärten Ziel des § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, wonach Ar-



beitgeber und Betriebsrat darauf zu achten haben, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden. Dennoch ist die vorliegend umstrittene Regelung nicht gesetzwidrig.

Inwieweit § 75 BetrVG individuelle Rechtsansprüche begründet, ist streitig. Einigkeit besteht jedoch, daß § 75 BetrVG die arbeitsvertragliche Stellung der Arbeitnehmer nicht unberührt läßt, sondern entweder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers konkretisiert (für Konkretisierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes: Dietz/Richardi, BetrVG, Bd. 2, 6. Aufl., § 75 Rz 33; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 75 Rz 14; Mayer-Maly, AR-Blattei, Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis I, unter C I 1 c, letzter Satz; für Konkretisierung der Fürsorgepflicht: Galperin/Löwisch, BetrVG, Bd. II, 6. Aufl., § 75 Rz 41; Thiele in GK-BetrVG, § 75 Rz 14). Herschel spricht von "zwingend ergänzendem Vertragsrecht" (Anm. zu AP Nr. 2 zu § 17 BBiG). Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts geht noch einen Schritt weiter und nimmt eine gesteigerte Fürsorgepflicht mit entsprechenden individuellen Rechten an (Urteil vom 5. April 1984 - 2 AZR 513/82 - AP Nr. 2 zu § 17 BBiG, unter II 3 a der Gründe). Demgegenüber sieht der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Geltung des § 75 BetrVG offenbar nur auf die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beschränkt, um dann aber doch "die dogmatischen Zusammenhänge" zwischen § 75 BetrVG und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ausdrücklich offen zu lassen (Beschuß vom 3. Dezember 1985 - 4 ABR 60/85 - zur Ver-



öffentlichung bestimmt). Auch der erkennende Senat muß nicht abschließend klären, welche vertragsrechtlichen Folgen aus § 75 BetrVG abzuleiten sind, weil die Vorschrift jedenfalls die vorliegende Versorgungsregelung nicht verbietet.

Nach § 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist "darauf zu achten", daß Altersstufen nicht als benachteiligendes Differenzierungsmerkmal verwendet werden. Darin liegt kein absolutes Verbot, bei betrieblichen Regelungen auf das Lebensalter der Arbeitnehmer abzustellen. Das wäre auch praktisch nicht möglich, weil altersbedingte Unterscheidungen sich aus der Natur der Sache zwingend ergeben können. Die Vorschrift will lediglich erreichen, daß die sachlichen Gründe für Altersstufen sorgfältig geprüft und ältere Mitarbeiter nicht als Arbeitnehmer minderen Rechts angesehen werden (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 75 Rz 20; Galperin/Löwisch, BetrVG, Bd. II, 6. Aufl., § 75 Rz 22; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 75 Rz 14; Thiele in GK-BetrVG, § 75 Rz 41). In der betrieblichen Altersversorgung ist die Unterscheidung nach dem Lebensalter der Arbeitnehmer unentbehrlich und deshalb eine von jeher geübte Praxis. Ohne sie ist eine sachgerechte Regelung und eine zuverlässige Kalkulation der Kosten kaum denkbar. Die verschiedenen Altersstufen bezeichnen unterschiedliche Versorgungsrisiken. Da der Arbeitgeber frei ist, ob er überhaupt Versorgungszusagen erteilen will, kann ihm auch nicht verwehrt werden, das höhere und daher kostspieligere Risiko älterer Arbeitnehmer auszuschließen.

3. Die umstrittene Regelung eines Höchstalters für die Aufnahme

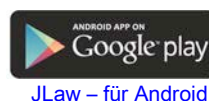


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



in das betriebliche Versorgungswerk wird auch nicht dadurch zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, daß sie mit einer nur zehnjährigen Wartezeit verbunden ist, die der Kläger tatsächlich erfüllt hätte, wenn er nicht von vornherein ausgenommen worden wäre. Die gegenteilige Auffassung des Klägers und der Vorinstanzen vermischt Zugangs- und Leistungsvoraussetzungen, die nebeneinander sinnvoll sind und getrennt bewertet werden müssen.

Das Landesarbeitsgericht geht von der Fallgestaltung aus, die dem Urteil des erkennenden Senats vom 7. Juli 1977 zugrunde lag (BAG 29, 227 = AP Nr. 2 zu § 1 BetrAVG Wartezeit). In dem damals entschiedenen Fall waren Höchsteintrittsalter und Wartezeit aufeinander abgestimmt; Arbeitnehmer, die das Höchsteintrittsalter überschritten, konnten auch die Wartezeit nicht mehr erfüllen. Eine solche Übereinstimmung ist aber weder durch Rechtsgrundsätze noch durch Erwägungen der Zweckmäßigkeit geboten. Das Betriebsrentengesetz verlangt nur, daß eine Versorgungsanwartschaft nach zehnjähriger Betriebstreue trotz vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufrechterhalten wird. Auch das Erfordernis einer Wartezeit kann eine längere Betriebstreue nicht erzwingen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). In diesem Rahmen ist es zulässig, von denjenigen Arbeitnehmern, die die vorgesehene Altersvoraussetzung erfüllen, darüber hinaus die Einhaltung einer Wartezeit zu verlangen. So ist auch im vorliegenden Fall verfahren worden. Für den Kläger war diese Regelung



jedoch bedeutungslos, weil er von vornherein nicht in den Kreis der Versorgungsberechtigten einbezogen wurde.

Dr. Dieterich

Schaub

Dr. Peifer

Gnade

Dr. Bächle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)