

Aktenzeichen: 3 AZR 606/83
Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 12. November 1985
- 3 AZR 606/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Februar 1983
Köln - 14 Ca 11044/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. Oktober 1983
Köln - 7 Sa 388/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vorgezogene feste Altersgrenze für Frauen

Gesetz: BetrAVG § 1 Gleichberechtigung, §§ 2, 6, 7; RVO § 1248;
GG Art. 3 Abs. 2

Leitsätze:

1. Versorgungszusagen enthalten eine vorgezogene "feste Altersgrenze" im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und des § 7 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG, wenn die Versorgungsberechtigten zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten und ihre Altersrente ungekürzt in Anspruch nehmen können. Nicht erforderlich ist, daß das Ende des Arbeitsverhältnisses von vornherein bindend festgelegt wird.
2. Bestimmt eine Versorgungsordnung, daß weibliche Arbeitnehmer schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres ihre Betriebsrente in Anspruch nehmen können, aber nicht müssen, so verstößt eine solche Regelung nicht zum Nachteil der Frauen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 2 GG). Ob männliche Versorgungsberechtigte diskriminiert werden, bleibt offen; darauf könnte sich jedenfalls der versorgungspflichtige Arbeitgeber den weiblichen Arbeitnehmern gegenüber nicht berufen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 606/83

7 Sa 388/83 Köln

Verkündet am
12. November 1985

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Schoden für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Ur-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geltenden Altersgrenze (Frauen 60 Jahre - Männer 65 Jahre, bei flexibler Rentenbeanspruchung bei 64 J. ./ . 7 %, bei 63 J. ./ . 14 %) oder bei vorzeitiger völliger Arbeitsunfähigkeit an Betriebsangehörige, die zum Zeitpunkt der Rentenbewilligung durch einen Sozialversicherungsträger mindestens 15 Jahre dem Betrieb angehört haben.

Die Unterstützungsleistungen des Unterstützungsvereins betragen pro Jahr Zugehörigkeit DM 5,-- mit der Maßgabe, daß Bezüge aus der Sozialversicherung oder sonstige öffentliche Rentenbezüge, einschließlich der des Unterstützungsvereins, insgesamt 90 % (neunzig vom Hundert) des letzten Nettoeinkommens von Gehalt oder Lohn nicht übersteigen dürfen.

Witwen von Rentenempfängern kann der Vorstand auf Antrag im Bedarfsfalle eine Teilrente gewähren bis zur Höhe von 60 % (sechzig vom Hundert) der seitherigen Vollrente, wenn durch das Ableben des Ehegatten eine Notlage entsteht, die durch nächste Angehörige nicht behoben werden kann.

Die Bewilligung von Unterstützung setzt die Vorlage sämtlicher Rentenbescheide voraus. Als Zahlungsbeginn gilt der Zeitpunkt, an dem die gesetzliche Rente bezahlt wird.

Im Bedarfsfalle kann bis zur Vorlage des Rentenbescheides der Sozialversicherung auf Antrag eine vorläufige Überbrückungshilfe vom Vorstand bewilligt werden.

Heimarbeiter werden, wenn sie in der für die Rentenleistung festgesetzten Dauer der Betriebszugehörigkeit ausschließlich für die Firma H beschäftigt waren, den Betriebsangehörigen gleichgestellt.

Bei Teilarbeitsverhältnissen in Heimarbeit kann der Vorstand auf Antrag eine Teilrente nach Maßgabe einer vergleichbaren Tätigkeit bewilligen."

Am 3. März 1980 fiel die Firma H in Konkurs. Seit 1. Juni 1981 bezieht die Klägerin Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Durch Bescheid vom 4. November 1982 setzte der Beklagte als Träger der gesetzlichen In-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

solvenzversicherung die betriebliche Altersrente der Klägerin mit Wirkung von Juni 1981 auf monatlich 75,80 DM fest. Dabei ging er von einer Vollrente in Höhe von 100,-- DM monatlich aus und verkürzte diesen Betrag mit dem Zeitwertfaktor 0,757309. Bei dessen Ermittlung nahm der Beklagte an, daß als feste Altersgrenze im Sinne des § 7 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG im Falle der Klägerin die Vollendung des 65. Lebensjahres anzusehen sei, die Klägerin also für ihre Vollrente eine Betriebszugehörigkeit von 309 Monaten erreichen müsse, tatsächlich jedoch nur eine Betriebszugehörigkeit von 234 Monaten aufzuweisen habe.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr Rentenanspruch belaufe sich auf 94,35 DM monatlich. Die Leistungsrichtlinien sähen als feste Altersgrenze die Vollendung des 60. Lebensjahres vor. Auszugehen sei somit von einer möglichen Betriebszugehörigkeit von 248 Monaten. Daraus ergebe sich folgende Berechnung: $234 : 248 = 0,943548 \times 100 = 94,35$ DM. Die Klägerin hat beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 426,65 DM nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit als betriebliche Altersversorgung für die Zeit vom 1. Juni 1981 bis 30. April 1983 zu zahlen;
2. den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin ab dem 31. Mai 1983 monatlich, fällig jeweils am Monatsende, über den Betrag von 75,80 DM hinaus weitere 18,55 DM zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Leistungsrichtlinien nähmen auf die Bestimmungen



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



des Sozialversicherungsrechts Bezug. Als Altersgrenze gelte somit auch bei Frauen die Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Auslegung der Klägerin verstoße gegen Art. 3 Abs. 2 GG, weil sie von einer unterschiedlichen Altersgrenze für Männer und Frauen ausgehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit seiner Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Leistungsrichtlinien der Unterstützungskasse als feste Altersgrenze im Sinne des § 7 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG im Fall der Klägerin das 60. Lebensjahr vorsehen. Dies führt dazu, daß bei der zeitanteiligen Kürzung der insolvenzgeschützten Rente im Falle der Klägerin eine erreichbare Betriebszugehörigkeit von 248 Monaten zugrunde zu legen ist. Die Altersrente beläuft sich somit auf die von der Klägerin errechneten 94,35 DM monatlich ($234 : 248 = 0,943548 \times 100$).

I. Die Klägerin hat nach § 7 Abs. 2 Satz 2 in Verb. mit Satz 1 BetrAVG einen Anspruch gegen den Beklagten als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Sie gehörte zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse der Firma H und besaß im Zeitpunkt der Konkurseröffnung über das Vermögen des



Trägerunternehmens eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft. Die Höhe des gesicherten Betriebsrentenanspruchs richtet sich gemäß § 7 Abs. 2 Sätze 3 und 4 BetrAVG nach dem Teil der Versorgungsanwartschaft, der auf der Grundlage der Versorgungsregelung zum Zeitpunkt der Insolvenz bereits verdient war. Der Kürzungsfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt des Sicherungsfalls zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze. Als feste Altersgrenze sahen die hier maßgebenden Leistungsrichtlinien für Frauen das 60. Lebensjahr vor.

1. Der Senat hat in einem Urteil vom 22. Februar 1983 (BAG 41, 414, 418 = AP Nr. 15 zu § 7 BetrAVG, zu 4 b der Gründe) den Begriff der festen Altersgrenze näher bestimmt. Danach bezeichnen § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und § 7 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG mit diesem Tatbestandsmerkmal die erreichbare Höchstdauer des Arbeitsverhältnisses, die als Grundlage der Vollrente vorausgesetzt wird. Als regelmäßige Altersgrenze sieht das Gesetz die Vollendung des 65. Lebensjahres an. Eine kürzere Dienstzeit genügt dann, wenn die Versorgungsordnung dies durch eine vorgezogene feste Altersgrenze zum Ausdruck bringt. Die in § 6 BetrAVG vorgesehene Möglichkeit, ohne Rücksicht auf die vorgesehene Altersgrenze vorzeitig in den Ruhestand zu treten, ist als "flexible Altersgrenze" von der "festen Altersgrenze" begrifflich zu unterscheiden. Versorgungszusagen, die für den Fall der vorzeitigen Pensionierung Rentenkürzungen vorsehen, hat der Senat deshalb nicht dahingehend verstanden, daß durch sie die regelmäßige Al-



tersgrenze vorverlegt werde. Eine vorgezogene feste Altersgrenze hat der Senat nur dann angenommen, wenn die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten sollen und dann ihre ungekürzte Betriebsrente erdient haben (BAG, aaO, zu 4 b der Gründe). Daran ist festzuhalten.

Zwar scheinen Blomeyer/Otto (BetrAVG, § 2 Rz 60) als feste Altersgrenze nur eine Regelung anzuerkennen, nach der die Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden müssen, die Arbeitsverhältnisse z. B. automatisch enden. Dem ist jedoch nicht zu folgen. Die Funktion des Begriffs der festen Altersgrenze in § 2 Abs. 1 Satz 1 und in § 7 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG erschöpft sich darin, eine Berechnungsgrundlage für die Bestimmung des erdienten Teils von Versorgungsanswartschaften zu liefern. Für diesen Zweck ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwichtig. Auch kommt es nicht darauf an, welche Form der Vertragsbeendigung gewählt wird. Entscheidend ist nur, wann die Vollrente erdient sein soll, um deren zeitanteilige Bemessung es geht. Kann die Rente bereits zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus Altersgründen in Anspruch genommen werden, ohne daß die Versorgungsordnung Abschläge für die vorzeitige Rentenzahlung vorsieht, so ist dieser Zeitpunkt als vorgezogene feste Altersgrenze anzusehen. Eine solche Regelung zeigt, daß das Ausscheiden des Arbeitnehmers zu dem vorgezogenen Zeitpunkt erwartet wird. Auch wenn der Arbeitnehmer in diesem Fall als sogenannter "technischer Rentner" weiterarbeiten



und sogar noch zusätzliche Steigerungsraten verdienen kann, ändert dies nichts daran, daß der Zeitpunkt, in dem die Vollrente erdient ist, als regelmäßiges Ende des aktiven Arbeitslebens und damit als Altersgrenze angesehen wird (im Ergebnis wohl ebenso Höfer/Abt, BetrAVG, 2. Aufl., § 2 Rz 36 ff.).

2. Nach diesen Grundsätzen bestimmte das Leistungsverzeichnis des Unterstützungsvereins der Firma Hellmuth Weidenmann KG die Vollendung des 60. Lebensjahres als feste Altersgrenze für Frauen.

Das Leistungsverzeichnis formuliert allerdings, daß die monatlichen Unterstützungen "bei Erreichen der für die Sozialversicherung geltenden Altersgrenze" gewährt werden. Daraus kann jedoch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht geschlossen werden, daß als Altersgrenze generell die Vollendung des 65. Lebensjahres (§ 1248 Abs. 5 RV0) gelten sollte, die Klägerin also dadurch, daß sie bereits mit dem 60. Lebensjahr ausschied, nur von der Möglichkeit des vorzeitigen Betriebsrentenbezugs nach § 6 BetrAVG Gebrauch gemacht hätte. Die pauschale Verweisung auf das Sozialversicherungsrecht wird nämlich durch einen Klammerzusatz konkretisiert. Dieser lautet: "Frauen 60 Jahre - Männer 65 Jahre, bei flexibler Rentenbeanspruchung bei 64 J. ./ . 7 %, bei 63 J. ./ . 14 %". Das kann nur so verstanden werden, daß bei Frauen die Vollendung des 60. Lebensjahres als der übliche Beginn des Ruhestands angesehen wird. Anders wäre nicht zu erklären, daß bei den weiblichen Arbeitnehmern im Falle des Ausscheidens vor Vollendung des 65. Lebensjahres von einem versiche-



rungsmathematischen Abschlag abgesehen wird, während der Klammerzusatz für männliche Arbeitnehmer eine gestufte Abschlagsregelung enthält. Offenbar gilt nach dem Leistungsverzeichnis als untypisch, daß weibliche Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres im Betrieb verbleiben, so daß die Regelung eines versicherungsmathematischen Abschlags in diesen Fällen anders als bei den Männern, bei denen die Pensionierung mit Vollendung des 65. Lebensjahres die Regel sein soll, für entbehrlich gehalten wird. Daraus muß geschlossen werden, daß bei Frauen die Vollendung des 60. Lebensjahres als feste Altersgrenze anzusehen ist.

II. Im Gegensatz zur Auffassung des Beklagten ist diese Regelung nicht unwirksam, weil sie gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG verstieße.

a) Der Beklagte beruft sich für seine Auffassung darauf, die Annahme der festen Altersgrenze benachteilige die versorgungsberechtigten Frauen, weil diese nach Vollendung des 60. Lebensjahres keine dienstzeitabhängige Steigerung ihrer Betriebsrente erreichen könnten. Das trifft jedoch nicht zu.

Zwar läßt die Versorgungsordnung erkennen, daß Frauen bei Vollendung des 60. Lebensjahres ausscheiden sollen (feste Altersgrenze). Andererseits erhält nach der Versorgungsordnung jeder Arbeitnehmer pro Beschäftigungsjahr 5,-- DM Betriebsrente. Da die Arbeitsverhältnisse der weiblichen Arbeitnehmer bei Vollendung des 60. Lebensjahres nicht automatisch enden, können diese durch Hinausschieben des Ruhestands weitere Steigerungsraten er-



dienen. Daß dies nach dem Leistungsverzeichnis der Ausnahmefall sein soll, führt allein noch nicht zu einer Diskriminierung. Die den weiblichen Arbeitnehmern offenstehende Möglichkeit genügt, um einen Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz auszuschließen (vgl. dazu BAG 31, 67, 74 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III 2 c der Gründe).

b) Allenfalls könnte man fragen, ob nicht männliche Arbeitnehmer durch die umstrittene Altersgrenzenregelung diskriminiert werden, weil sie ihre Vollrente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres erdient haben und bei Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze versicherungsmathematische Abschläge hinnehmen müssen. Einer solchen Argumentation könnte nicht mit dem Einwand begegnet werden, daß die betriebliche Regelung auf § 25 AVG und § 1248 RVO aufbaut. Maßgebend ist nicht die rechtstechnische Anknüpfung; allein entscheidend sind Zweck und Wirkung einer kollektiven Regelung (BAG 31, 67, 73 f. = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III 2 b und c der Gründe; a.A. der Vierte Senat in seinem zur Veröffentlichung vorgesehenen Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 275/83 -, der die Divergenz zum Dritten Senat übersehen, jedenfalls nicht kenntlich gemacht hat). Das muß jedoch im vorliegenden Fall nicht vertieft werden.

Selbst wenn man unterstellte, daß männliche Arbeitnehmer durch die vorliegende Versorgungsregelung in ihren Rechten verletzt sind, könnte sich der Beklagte darauf nicht mit dem Ziel berufen, Versorgungsrechte einer weiblichen Arbeitnehmerin abzuwehren. Für eine Angleichung der Altersgrenzen bieten sich näm-



lich verschiedene Lösungswege, keineswegs nur die allgemeine Anhebung auf das 65. Lebensjahr. Die Neuregelung wäre Sache der Betriebspartner gewesen. Die Gemeinschuldnerin hätte sie nicht einseitig einführen können, sondern zunächst die günstigere Regelung bei allen Arbeitnehmern anwenden müssen (vgl. zu einer ähnlichen Fallgestaltung BAG 37, 356 = AP Nr. 1 zu § 1 HausarbeitsG Hamburg). Dann kann für den Beklagten als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung nichts anderes gelten.

III. Soweit der Beklagte schließlich den Insolvenzschutz verweigern will, weil bei einer Altersgrenze vor dem 63. Lebensjahr keine betriebliche Altersversorgung anzunehmen sei, ist das unverständlich. Die dafür angeführte Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs betrifft eine völlig andere Fallgestaltung, nämlich Versorgungszusagen, bei denen ersichtlich nicht das Ende des aktiven Arbeitslebens erwartet wurde und für die Leistungen bestimmend war (BGH vom 16. März 1981 - II ZR 222/79 - AP Nr. 10 zu § 7 BetrAVG; vom 22. Juni 1981 - II ZR 146/80 - DB 1981, 1971; vom 28. September 1981 - II ZR 181/80 - AP Nr. 12 zu § 7 BetrAVG und vom 2. Juli 1984 - II ZR 259/83 - BB 1985, 338). Den dafür entwickelten Grundsätzen hat sich der Senat im wesentlichen angeschlossen (Urteil vom 2. August 1983 - 3 AZR 370/81 - AP Nr. 19 zu § 7 BetrAVG). Daraus schließen zu wollen, daß jede feste Altersgrenze vor dem 63. Lebensjahr den Rahmen der betrieblichen Altersversorgung überschritte und den Insolvenzschutz



entfallen ließe, ist nicht folgerichtig und wird schon durch § 6 BetrAVG widerlegt.

Dr. Dieterich

Schaub

Dr. Peifer

Dr. Sponer

Schoden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)