Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 15. Februar 2011 - 9 AZR 749/09 -
I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 12. November 2008 - 2 Ca 2982/08 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 3. August 2009 - 16 Sa 2149/08 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vorruhestandsbezug - Benachteiligung wegen des Geschlechts

Gesetze:

AGG §§ 1, 2 Abs. 2, § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 und Abs. 2, § 33 Abs. 1; BetrAVG § 1 Abs. 1; SGB VI § 237a

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 750/09 -

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

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

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 749/09
16 Sa 2149/08
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Februar 2011

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

URTEIL

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer

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

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

und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Furche und die ehrenamtliche Richterin Neumann und für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. August 2009 - 16 Sa 2149/08 - wird zurückgewiesen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. November 2008 - 2 Ca 2982/08 - wird, soweit es der Klage stattgegeben hat, wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Vorruhestandsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. Juli 2011 endet, sondern bis zum 31. Juli 2014 fortbesteht.

Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Dauer ihres einzelvertraglich vereinbarten Vorruhestandsverhältnisses. 1

Die am 9. Juli 1951 geborene Klägerin war seit dem 1. Februar 1972 bei der Beklagten und ihren Vorgängern beschäftigt. Die Beklagte ging aus einem Zusammenschluss mehrerer konzerngebundener (Bank-)Unternehmen hervor. Im Zuge dieses Zusammenschlusses wurde am 15. Dezember 1998 zwischen der Deutschen Girozentrale *(DGZ)*, der DekaBank GmbH sowie den deutschen Tochtergesellschaften der DekaBank GmbH mit dem Gesamtpersonalrat der DGZ sowie dem gemeinsamen Betriebsrat der Deka-Gruppe eine „Befristete Betriebs-/Dienstvereinbarung“ über die „Behandlung von personellen Maßnahmen und Rahmenbedingungen anlässlich der Zusammenführung von DGZ und DekaBank GmbH per 1. Januar 1999“ geschlossen. 2

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

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

Diese Vereinbarung *(BV 98)* sieht - bei einer Laufzeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2003 *(Ziff. 8)* - für alle in den zusammengeführten Unternehmen unbefristet und ungekündigt Beschäftigten *(Ziff. 2)* ua. einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen aus Anlass des Zusammenschlusses vor und bestimmt weiterhin in Ziff. 5.6 BV 98:

> „Vorruhestandsregelung
>
> Zur Minderung eventuell entstehender sozialer Härten wird eine betriebliche Vorruhestandsregelung gemäß Anlage 1 vereinbart."

In Anlage 1 *(BV 98)* heißt es ua.: 3

> „Betriebliche Vorruhestandsregelung
>
> Zur Minderung eventuell entstehender sozialer Härten wird nachfolgende betriebliche Vorruhestandsregelung vereinbart.
>
> Die Laufzeit sowie die Kündigungsmodalitäten dieser Regelung ergeben sich aus der übergeordneten befristeten Betriebs-/Dienstvereinbarung vom 15. Dezember 1998 und sind insoweit an diese gekoppelt.
>
> Anspruchsvoraussetzungen
>
> 1. Arbeitnehmer mit einer mindestens 15-jährigen Betriebszugehörigkeit haben ab dem 58. Lebensjahr, Arbeitnehmer mit einer mindestens 25-jährigen Betriebszugehörigkeit haben ab dem 55. Lebensjahr Anspruch auf Leistungen nach dieser Regelung, sofern zwischen der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber Einvernehmen über die Beendigung des konkreten Arbeitsverhältnisses zum Zwecke der Inanspruchnahme dieser Vorruhestandsregelung erzielt wird.
>
> 4. Die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme der Regelung nach Ziff. 1 besteht letztmalig im Jahre 2003.
>
> Höhe des betrieblichen Vorruhestandsgeldes
>
> 1. Das betriebliche Vorruhestandsgeld beträgt in den ersten 3 Monaten 80 %, danach 75 % des letzten Bruttomonatsgehalts. Ausgenommen sind Erschwer-

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

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

niszulagen, Vergütungen gem. § 5 MTV, vermögenswirksame Leistungen und einmalige Sonderzahlungen.

Erlöschen der Ansprüche

1. Die Leistungen aus dieser Regelung erlöschen mit Beginn des Monats, für den der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente, Knappschaftsausgleichsleistungen oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann.

“

Die Klägerin schloss mit der Beklagten am 16. Dezember 2003 eine Vorruhestandsvereinbarung, die ua. folgende Regelungen enthält: 4

„1. Das zwischen der Bank und Frau P bestehende Dienstverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen mit Ablauf des 30. Juni 2004 beendet.

2. Die Bank gewährt Frau P ab dem 1. Juli 2004 einen Vorruhestandsbezug.

Für die Berechnung des Vorruhestandsbezuges ist das folgende nach der Tariferhöhung zum 1. Januar 2004 zu berücksichtigende Bruttogehalt zugrunde zu legen:

2.1	Tarifgehalt Tarifgruppe 7/11. Berufsjahr	Euro	3.213,00
	Fixzulage, nicht ruhegehaltsfähig	Euro	358,00
	Gesamt	Euro	3.571,00

2.2 Der Vorruhestandsbezug beträgt:

70 % in den ersten drei Monaten	Euro	2.499,70
65 % in den Folgemonaten	Euro	2.321,15

2.3 Die allgemeine Tariferhöhung für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken wird zur gegebenen Zeit entsprechend berücksichtigt.

Der Vorruhestandsbezug wird in Anlehnung an den Tarifvertrag zur Regelung des Vorruhestandes sowie der Betriebs-/Dienstvereinbarung der DekaBank vom 15. Dezember 1998 bezahlt und gemäß der aktuellen

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

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

Steuergesetzgebung versteuert.

2.4 Frau P verpflichtet sich, über die Höhe der Vorruhestandsbezüge gegenüber den Betriebsangehörigen Stillschweigen zu bewahren.

4. Der Anspruch auf Zahlungen von Vorruhestandsbezug erlischt mit Beginn des Monats, für den Frau Priester zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersruhegeld, Rente wegen Erwerbsminderung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann. Die früheste Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem frühestens eine Rente, ggfs. mit Abschlägen, in Anspruch genommen werden kann.

5. Der Anspruch auf Zahlung von Vorruhestandsbezug erlischt ferner, wenn Frau P nach dem Ausscheiden ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Bank Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten gegen Entgelt ausübt.

“

Die Beklagte schloss mit männlichen Arbeitnehmern vergleichbare Vorruhestandsvereinbarungen. 5

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagte müsse an sie - wie an männliche Arbeitnehmer - bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres Vorruhestandsbezüge zahlen. Sie hat behauptet, ihre mit Vollendung des 60. Lebensjahres zu erwartende Altersrente sei geringer als der aus der Vereinbarung vom 16. Dezember 2003 folgende Vorruhestandsbezug. Es komme deshalb einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung ihrer Person gleich, wenn die zeitliche Dauer der Vorruhestandsbezüge auf den frühestmöglichen Termin zur Inanspruchnahme gesetzlicher Altersrente befristet sei, da dieser für Frauen ihres Geburtstermins *(Vollendung des 60. Lebensjahres)* vor dem für Männer gleichen Alters *(Vollendung des 63. Lebensjahres)* liege. 6

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt 7

festzustellen, dass das Vorruhestandsverhältnis der Parteien nicht mit Ablauf des 31. Juli 2011 endet, sondern

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bis zum 31. Juli 2014 fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Vorruhestandsbezüge dienten allein der Überbrückung und seien deshalb wie Sozialplanleistungen zu verstehen, die Art. 157 AEUV *(ex Art. 141 EG)* nicht unterfielen. Deshalb werde die Klägerin nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Außerdem könne die schlichte Anknüpfung an das gesetzliche Renteneintrittsalter nicht als ungerechtfertigte Benachteiligung aufgefasst werden. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit vorliegend von Interesse - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 9

Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. 10

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die aus der Anlage 1 der BV 98 abgeleitete Regelung in Ziff. 4 der Vorruhestandsvereinbarung vom 16. Dezember 2003 beinhalte eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts und sei deshalb unwirksam *(§ 7 Abs. 2 und Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 1 AGG)*. Die Klägerin habe deshalb Anspruch auf dieselbe Bezugsdauer der Vorruhestandsbezüge wie ein männlicher Arbeitnehmer. 11

II. Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung stand. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Zulässigkeit der Feststellungsklage bejaht. 13

Der Antrag der Klägerin ist hinreichend bestimmt *(§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO)*. Sie begehrt, wie sie in der Revisionsinstanz klargestellt hat, die Fort- 14

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

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

setzung ihres Vorruhestandsverhältnisses bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres.

2. Die Klage ist begründet. Der Anspruch folgt aus der Vorruhestandsvereinbarung der Parteien iVm. § 7 Abs. 2 und Abs. 1, § 3 Abs. 2 AGG. Die vereinbarte Beendigung der Vorruhestandsleistungen mit frühestmöglichem Renteneintritt benachteiligt die Klägerin wegen ihres Geschlechts. 15

a) Ein Anspruch der Klägerin auf Vorruhestandsleistungen über den Zeitpunkt der Vollendung ihres 60. Lebensjahres hinaus ergibt sich nicht schon aus der vertraglichen Vereinbarung der Parteien. 16

aa) Ziff. 4 der Vorruhestandsvereinbarung sieht ein Erlöschen des Anspruchs auf Vorruhestandsbezug mit Beginn des Monats vor, ab dem die Klägerin ua. gesetzliche Altersrente beanspruchen kann. Die Parteien haben damit den Erlöschenstatbestand an den Zeitpunkt angeknüpft, zu dem die Klägerin zum frühestmöglichen Zeitpunkt gesetzliche Altersrente beanspruchen kann, und zwar unabhängig davon, ob sie tatsächlich gesetzliche Altersrente zu diesem Zeitpunkt beansprucht. 17

bb) Der frühestmögliche Bezug der gesetzlichen Altersrente durch die Klägerin ist nicht streitbefangen. Er folgt aus § 237a SGB VI. Die 1951 geborene Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für die früheste Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersrente ab dem 60. Lebensjahr nach § 237a Abs. 1 SGB VI. Sie stand seit 1972 ununterbrochen in einem *(versicherungspflichtigen)* Arbeitsverhältnis. Die ab dem 1. Januar 2002 gültige Fassung der Anlage 20 zu § 237a Abs. 2 SGB VI über die Anhebung der Altersgrenze und die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente wirkt sich auf die Klägerin nicht aus. Für die Geburtsjahrgänge 1940 bis 1951 verbleibt es dabei, dass die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente für Frauen ab dem Alter von 60 Jahren möglich ist *(Anlage 20 zu § 237a Abs. 2 SGB VI, BGBl. I 2002 S. 918)*. 18

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

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

b) Der Anspruch ergibt sich nicht aus der BV 98. Nach Ziff. 1 der Regelung zum „Erlöschen der Ansprüche“ in Anlage 1 der BV 98 entfallen die Leistungen mit Beginn des Monats, für den der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld beanspruchen kann. Das ist bei der Klägerin mit Vollendung des 60. Lebensjahres der Fall. 19

Zudem erfüllte die Klägerin nicht die Anspruchsvoraussetzungen der BV 98. Sie hatte zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vorruhestandsvereinbarung am 16. Dezember 2003 noch nicht das nach Ziff. 1 der Anlage 1 der BV 98 notwendige Mindestalter von 55 Jahren erreicht. 20

c) Ziff. 4 der Vorruhestandsvereinbarung, wonach die Ansprüche mit frühestmöglichem Renteneintritt erlöschen sollen, benachteiligt die Klägerin wegen ihres Geschlechts iSv. § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG und ist deshalb rechtsunwirksam *(§ 7 Abs. 2 AGG)*. Denn männliche Arbeitnehmer können frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres gesetzliche Altersrente beanspruchen. Ihr Vorruhestandsverhältnis zur Beklagten endet deshalb drei Jahre später. Die Klägerin hat daher Anspruch auf Fortführung des Vorruhestandsverhältnisses bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres. 21

aa) Für den vorliegenden Streit ist das AGG anzuwenden. 22

(1) Nach § 33 Abs. 1 AGG unterfallen allein Sachverhalte, die bei Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 bereits abgeschlossen waren, dem vormals geltenden Recht der §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 BGB bzw. dem ehemaligen Beschäftigtenschutzgesetz *(vgl. BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Rn. 55, BAGE 129, 105; 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 33, BAGE 129, 72)*. Um derartige Sachverhalte geht es hier nicht. Denn die Vorruhestandsvereinbarung verweist dynamisch auf das gesetzliche Renteneintrittsalter. Die dynamisch in Bezug genommenen Regelungen unterliegen typischerweise Änderungen. Sie sind in ihrem maßgeblichen Inhalt nicht schon zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses abschließend bestimmt. Zu welchem Zeitpunkt das Vorruhestandsverhältnis wegen des Anspruchs auf Altersrente endet, bestimmt sich nicht nach dem zum Zeitpunkt der Vereinbarung 23

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

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

geltenden Rentenrecht. Maßgebend ist vielmehr das Rentenrecht zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Beendigung verwirklicht. Erst dann kann beurteilt werden, ob sich die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenrecht benachteiligend auswirkt. Zudem verwirklichte sich die Benachteiligung der Klägerin erst im Juli 2011 *(Vollendung ihres 60. Lebensjahres)*.

(2) Das AGG gilt entgegen der Auffassung der Revision auch für den hier streitigen Vorruhestandsbezug. Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG gilt für die betriebliche Altersvorsorge *(nur)* das Betriebsrentengesetz. Die Gewährung von Übergangsgeld ist keine Leistung der betrieblichen Altersversorgung iSd. § 1 Abs. 1 BetrAVG. Übergangsgelder, durch deren Zahlung die Zeit zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und dem Zeitpunkt der Rentenberechtigung überbrückt werden soll, knüpfen nicht an den Eintritt in den Ruhestand an *(vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 783/07 - Rn. 17, AP BetrAVG § 1 Nr. 58)*. Derartige Leistungen zur Überbrückung einer erwarteten Arbeitslosigkeit gehören nicht zur betrieblichen Altersversorgung *(vgl. zur Übergangsversorgung für das Bordpersonal eines Luftfahrtunternehmens BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - zu A II 5 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31)*. 24

bb) Nach § 7 Abs. 2 AGG sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, unwirksam. Gemäß § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe - hierzu gehört auch das Geschlecht - benachteiligt werden. Diese Voraussetzungen einer Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts sind erfüllt. 25

cc) Die Beklagte schloss mit männlichen Arbeitnehmern vergleichbare freiwillige Vorruhestandsvereinbarungen, nach denen die Ansprüche ebenfalls zum frühestmöglichen Renteneintrittszeitpunkt *(63. Lebensjahr)* erlöschen. Hieraus folgt für männliche Arbeitnehmer eine längere Bezugsdauer als für weibliche Arbeitnehmer, deren frühester Renteneintritt mit Vollendung des 60. Lebensjahres erfolgen kann. Diese Ungleichbehandlung ist nicht gerechtfertigt. 26

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

(1) Da die Beklagte männlichen Arbeitnehmern wegen des späteren Eintritts in die gesetzliche Rente eine längere Bezugsdauer als weiblichen Arbeitnehmern gewährt, liegt eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts iSd. § 1 AGG ohne sachliche Rechtfertigung gemäß § 3 Abs. 2 Halbs. 2 AGG vor. 27

Nach § 3 Abs. 2 AGG ist eine mittelbare Benachteiligung gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich. 28

Das als neutrales Kriterium formulierte Merkmal „zum frühestmöglichen Zeitpunkt Altersruhegeld“ nimmt nicht unmittelbar auf das Geschlecht der Berechtigten Bezug, bewirkt aber aufgrund des gesetzlichen Rentenrechts eine mittelbare Benachteiligung der Klägerin wegen ihres Geschlechts. Denn männliche Arbeitnehmer können regelmäßig nicht schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres die gesetzliche Altersrente beanspruchen. 29

(2) Diese unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen ist nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. 30

(a) Der Annahme einer mittelbaren Diskriminierung steht nicht entgegen, dass die Ausgestaltung der gesetzlichen Rentenversicherung nicht dem AGG und der mit ihm teilweise umgesetzten Richtlinie 2000/78/EG unterliegt. Der Senat hat bereits entschieden, dass ein Arbeitgeber, der an die sozialversicherungsrechtlichen Unterscheidungen anknüpft und deswegen benachteiligend handelt, seine Handlungen uneingeschränkt an den Vorgaben des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG messen lassen muss *(vgl. BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 46, BAGE 129, 72)*. Hieran hält der Senat fest. 31

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

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

(b) Aus dem Zweck des tariflichen Übergangsgelds lässt sich kein sachlich vertretbarer Grund für die Ungleichbehandlung weiblicher Bezieher von Übergangsgeld herleiten. 32

(aa) Die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern lässt sich entgegen der Ansicht der Revision nicht allein mit der Bezugnahme auf sozialversicherungsrechtliche Regelungen begründen. Entscheidend ist, ob zwischen der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung und dem in Bezug genommenen Renteneintrittsalter ein sachlicher Zusammenhang besteht. Ob das zutrifft, beurteilt sich nach dem mit der Leistung verfolgten Ziel. 33

(bb) Der Vorruhestandsbezug dient dazu, Versorgungslücken zu überbrücken, die dadurch entstehen, dass der Anspruchsberechtigte seine Erwerbstätigkeit bei seinem Arbeitgeber vorzeitig beendet. Nach Ziff. 5 der Vorruhestandsvereinbarung erlischt der Anspruch auf Vorruhestandsbezug, wenn der Arbeitnehmer ohne schriftliche Genehmigung der Bank Beschäftigungen gegen Entgelt ausübt. Die Vorruhestandsvereinbarung hat damit den Charakter einer sozialen Absicherung bis zum Erreichen des Alters, in dem der Arbeitnehmer Altersversorgungsleistungen beziehen kann *(vgl. zur Übergangsversorgung für das Bordpersonal eines Luftfahrtunternehmens BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 678/02 - zu A II 5 der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 31)*. Die Arbeitnehmer der Beklagten sollen wirtschaftlich so lange abgesichert werden, bis sie das Alter erreichen, in dem Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden. 34

(cc) Mit diesem Regelungszweck ist es nicht zu vereinbaren, wenn die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenversicherungsrecht dazu führt, dass Frauen und Männer nicht in gleicher Weise wirtschaftlich abgesichert werden *(so das obiter dictum des Senats in der Entscheidung vom 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 58, BAGE 129, 72)*. Den Arbeitnehmern wird nicht die Wahl belassen, ob sie eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen. Der Anspruch auf Versorgungsgeld erlischt ohne Zutun des Ver- 35

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

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

sorgungsberechtigten, sobald die Voraussetzungen des Bezugs einer gesetzlichen Altersrente erfüllt sind.

(dd) Dieses Regelungsziel unterscheidet sich von dem Zweck einer Überbrückungsbeihilfe, wie sie der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Mai 2006 zugrunde lag *(- 6 AZR 631/05 - BAGE 118, 196)*. Der Sechste Senat hat für eine tarifliche Überbrückungsbeihilfe einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG und das Entgeltbenachteiligungsverbot des § 612 Abs. 3 BGB in der bis 17. August 2006 geltenden Fassung abgelehnt, obwohl die Überbrückungsbeihilfe ebenfalls mit der Erfüllung der „Voraussetzungen zum Bezug des vorgezogenen Altersruhegeldes“ enden sollte *(18. Mai 2006 - 6 AZR 631/05 - Rn. 24, aaO)*. Es kann dahinstehen, ob diese Rechtsprechung wegen des größeren Regelungsspielraums von Tarifvertragsparteien überhaupt auf individualrechtliche Vereinbarungen übertragen werden kann. Derartige Überbrückungsbeihilfen unterscheiden sich von dem hier umstrittenen Anspruch auf Vorruhestandsbezug *(ebenso Busch jurisPR-ArbR 5/2011 Anm. 6)*. 36

Die tarifliche Überbrückungsbeihilfe in dem vom Sechsten Senat entschiedenen Fall diente nach ihrem Zweck dazu, Arbeitnehmer in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern. Demgegenüber dient der Vorruhestandsbezug, wie sich schon aus dem Begriff ergibt, aufgrund der Anknüpfung an bestimmte Mindestalter und die Betriebszugehörigkeitszeiten sowie die Fortdauer bis zum Bezug der Altersrente der Übergangsversorgung *(vgl. BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 57, BAGE 129, 72; 18. Mai 2004 - 9 AZR 250/03 - zu A der Gründe, EzA TVG § 4 Lufthansa Nr. 9)*. 37

(c) Andere Rechtfertigungsgründe für die Ungleichbehandlung sind nicht ersichtlich. Die Beklagte hat sich für die Rechtfertigung der unterschiedlichen Bezugszeiträume ausschließlich auf die Anknüpfung an das gesetzliche Rentenrecht berufen. 38

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

B. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 39

Düwell Suckow Krasshöfer

Furche Neumann

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS