Landesarbeitsgericht Hamm, 4 Sa 540/11

Datum:	03.07.2013
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	4. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	4 Sa 540/11
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2013:0703.4SA540.11.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Hagen, 5 Ca 1457/10
Schlagworte:	Unverfallbarkeit, Versorgungsanwartschaft, Altersgrenze, Altersdiskriminierung, Wartezeit
Normen:	§§ 1b Abs. 1, 30f Abs. 1 BetrAVG; Art. 157 AEUV, RL 2000/78/EG
Leitsätze:	Die Altersgrenze von 35 Jahren in § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG i. V. m. § 30f Abs. 1 S. 1 BetrAVG verstößt nicht gegen höherrangiges Recht (im Anschluss an BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 635/11)

Tenor:

Das Versäumnisurteil vom 08.05.2013 bleibt aufrecht erhalten.

Der Kläger trägt auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Betriebsrente zu gewähren. 2

Der am 25.10.1947 geborene Kläger wurde nach einer dort vom 01.04.1962 bis zum 31.03.1965 absolvierten Berufsausbildung von der Firma T1 AG in S1 übernommen und bis zum 31.12.1965 weiterbeschäftigt. Danach war er Zeitsoldat bei der Bundeswehr. Zum 01.02.1971 wurde er erneut von der Fa. T1 eingestellt. Er schied dort am 31.03.1982 aus. 3

Seinerzeit war den Beschäftigten der Firma T1 eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe einer Versorgungsordnung aus Dezember 1977 (VO 77) zugesagt. Darin heißt es unter anderem:

„ . . . 4

I. Aufnahme in die Versorgung 5

1. a) Voraussetzungen für die Aufnahme in diese Versorgung sind, daß der Mitarbeiter in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma steht und nicht 6

- nur eine geringfügige oder andere versicherungsfreie Beschäftigung (§§ 1228 RVO, 4 AVG, 30 RKG; IV § 8 SGB) ausübt oder 7

- aushilfsweise beschäftigt ist oder 8

- Heimarbeiter ist oder 9

- in einem Ausbildungsverhältnis zur Firma steht. 10

b) Von der Aufnahme ausgeschlossen bleibt jedoch ein Mitarbeiter, bei dem erst nach der Vollendung des 55. Lebensjahres (Höchstalter) 11

- die anrechenbare Dienstzeit (IX 1) beginnen würde oder 12

- die Aufnahmevoraussetzungen (Absatz a) erfüllt werden. 13

c) Mitarbeiter, die die Aufnahmevoraussetzungen bereits erfüllt haben, werden hiermit in diese Versorgung aufgenommen. Wer die Aufnahmevoraussetzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt erfüllt, ist von diesem späteren Zeitpunkt an in die Versorgung aufgenommen. 14

2. Mit der Aufnahme erwirbt der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Er wird nachfolgend „Anwärter" genannt. 15

II. Leistungsarten 16

1. Die zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (nachfolgend „Firmenrenten" genannt) umfassen 17

Ruhegeld als 18

Altersrente oder 19

vorzeitige Altersrente oder 20

Invalidenrente 21

sowie 22

Witwenrente. 23

2. Der Anspruch auf diese Firmenrenten wird mit dem Erfüllen der Wartezeit (III) und der anderen Anspruchsvoraussetzungen (V, VI) erworben. 24

III. Wartezeit 25

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Anwärter eine anrechenbare Dienstzeit (IX 1) von zehn Jahren zurückgelegt und das 25. Lebensjahr vollendet hat. 26

. . . 27

V. Anspruchsvoraussetzungen für Ruhegeld 28

1. Den Anspruch auf Altersrente erwirbt der Anwärter, dessen Arbeitsverhältnis zur Firma mit oder nach Erreichen der festen Altersgrenze (IV) endet. 29

2. Den Anspruch auf vorzeitige Altersrente erwirb der Anwärter, der vor Erreichen der festen Altersgrenze (IV) Altersruhegeld oder Knappschaftsruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§§ 1248 RVO, 25 AVG, 48 RKG) in Anspruch nimmt. Dies ist durch Vorlage des Bescheides eines Rentenversicherungsträgers nachzuweisen. 30

3. a) Den Anspruch auf Invalidenrente erwirbt der Anwärter, dessen Arbeitsverhältnis zur Firma, vor Erreichen der festen Altersgrenze (IV) endet und der spätestens ab Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses Invalide ist. Invalidität im Sinne dieser Versorgungsordnung ist die Erwerbsunfähigkeit (§§ 1247 RVO, 24 AVG, 47 RKG) oder die Berufsunfähigkeit (§§ 1246 RVO, 23 AVG, 46 RKG). Sie ist durch Vorlage des Bescheides eines Rentenversicherungsträgers, hilfsweise durch ein amtsärztliches Attest nachzuweisen. 31

. . . 32

VII. Höhe des Ruhegeldes 33

1. Die Altersrente beträgt 0,44 % der rentenfähigen Bemessungsgröße (X) für jedes rentenfähige Dienstjahr (IX 2), höchstens jedoch 13,20 % der rentenfähigen Bemessungsgröße. 34

2. a) Die Bemessungsgrundlage für vor Erreichen der festen Altersgrenze erworbene Ansprüche (V 2, V 3, VI 1) errechnet sich nach Ziffer 1 aus 35

- der Anzahl der erreichbaren Dienstjahre (IX 3) anstelle der rentenfähigen Dienstjahre und 36

- der rentenfähigen Bemessungsgröße (X). 37

Diese Bemessungsgrundlage wird nachfolgend „erreichbare Altersrente" genannt. 38

b) Die vorzeitige Altersrente beträgt den Teil der erreichbaren Altersrente, der dem Verhältnis der rentenfähigen Dienstjahre (IX 2) zu den erreichbaren Dienstjahren (IX 3) entspricht. 39

c) Die Invalidenrente beträgt den Teil der erreichbaren Altersrente, der dem Verhältnis der rentenfähigen Dienstjahre (IX 2) zu den erreichbaren Dienstjahren (IX 3) entspricht. 40

. . . 41

IX. Dienstzeit 42

43

1. a) Die anrechenbare Dienstzeit ist die Zeit, während der ein Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zur Firma bestanden hat. Wurde dieses Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis unterbrochen, so ist die Zeit der Unterbrechung nicht und die vor der Unterbrechung zurückgelegte Dienstzeit (Vordienstzeit) nur dann anrechenbar, wenn dies dem Anwärter schriftlich mitgeteilt wurde.

b) Gesetzliche Bestimmungen über die Anrechnung von Dienstzeiten finden Anwendung, z. B. solche über die Anrechnung von Wehrdienstzeiten. 44

. . . 45

XIV. Unverfallbarkeit 46

1. Diese Versorgungsordnung schränkt das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Firma nicht ein. 47

2. a) Hat das Arbeitsverhältnis zur Firma geendet, ohne daß ein Anspruch nach dieser Versorgungsordnung erworben wurde, bleibt eine Anwartschaft auf Firmenrenten in dem im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorgeschriebenen Umfang aufrechterhalten. Sind dagegen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Firma die gesetzlichen Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft nicht erfüllt, so erlischt die Anwartschaft. Ein Anspruch auf Firmenrente kann dann nicht mehr entstehen. 48

b) Bei der Prüfung, ob eine Anwartschaft aufrechterhalten ist, und bei der Berechnung des Verhältnisses, in dem sie aufrechterhalten ist, wird auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung abgestellt, auch wenn diese von der anrechenbaren Dienstzeit (IX 1) abweicht. 49

. . . 50

XIX. Besitzstandsregelung 51

Versorgungsberechtigte Mitarbeiter, die bis zum 31.12.1977 in die Firma eingetreten sind, erhalten als Altersrente, als vorzeitige Altersrente und als Invalidenrente mindestens einen Betrag entsprechend der Versorgungsordnung 1968, derzeitig DM 165,- monatlich, auch wenn sich nach den Vorschriften dieser Versorgungsordnung ein geringerer Betrag ergibt. Dieser Mindestanspruch wird für die Invalidenrente jedoch nur dann berücksichtigt, wenn die Invalidenrente wegen nachgewiesener Erwerbsunfähigkeit gezahlt wird. 52

. . . " 53

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten der VO 77 wird auf Aktenblatt 86 bis 96 Bezug genommen. Die VO 77 löste eine Versorgungsordnung aus dem Jahr 1968 ab, hinsichtlich deren Einzelheiten auf Aktenblatt 192 bis 196 verwiesen wird. 54

Die Beklagte ist Rechtsnachfolgerin der Firma T1. 55

Der Kläger bezieht seit dem 01.10.2009 von der Deutschen Rentenversicherung eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. 56

57

Der Kläger meint, die Beklagte sei nach der VO 77 verpflichtet, an ihn mit Wirkung zum 01.10.2009 eine monatliche Betriebsrente zu zahlen, die er erstinstanzlich zuletzt mit 223,79 € beziffert hat. Wegen der Einzelheiten seines Rechenweges wird auf ABl. 69 verwiesen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Betriebsrente erworben habe, da er ohne unverfallbare Versorgungsanwartschaft bei der Fa. T1 ausgeschieden sei. Nach den §§ 1b, 30f Abs. 1 BetrAVG hätte er dazu das 35. Lebensjahr vollendet haben müssen. Es bestehe auch keine vertragliche Unverfallbarkeit. Ansprüche gemäß Ziffer V und VI der VO 77 würden nur erworben, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalls andauere und zu diesem Zeitpunkt die Wartezeit gemäß Ziffer III erfüllt sei. Die Wartezeit sei zwar bereits nach Erreichen einer anrechenbaren Dienstzeit von zehn Jahren und der Vollendung des 25. Lebensjahres erfüllt gewesen, Unverfallbarkeit sei dadurch aber nicht eingetreten. Für die Unverfallbarkeit seien die Festlegungen in Ziffer XIV Abs. 2 VO 77 maßgeblich, die ausschließlich auf die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen verwiesen. 58

Im Kammertermin am 07.12.2010 erschien für den Kläger niemand. Es erging daraufhin klageabweisendes Versäumnisurteil, gegen das er fristgerecht Einspruch eingelegt hat. 59

Er hat zuletzt beantragt, 60

das klageabweisende Versäumnisurteil vom 07.12.2010 aufzuheben 61

und die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine betriebliche Altersvorsorge von monatlich 223,79 € ab dem 01.10.2009 zu bezahlen. 62

Die Beklagte hat beantragt, 63

das klageabweisende Versäumnisurteil vom 07.12.2010 aufrechtzuerhalten. 64

Mit Urteil vom 22.02.2011 hat das Arbeitsgericht Hagen sein Versäumnisurteil vom 07.12.2010 aufrechterhalten. Zur Begründung führt es aus, der Kläger habe gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente, weil seine aus der Versorgungsordnung der T1 aus Dezember 1977 resultierende Versorgungsanwartschaft mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.1982 erloschen sei. Diese sei weder gesetzlich noch vertraglich unverfallbar gewesen. Für die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft trotz vorzeitigen Ausscheidens komme es auf die zu diesem Zeitpunkt gültigen Vorschriften an. Nach der damaligen Vorschrift des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG habe ein Arbeitnehmer seine Anwartschaft behalten, wenn er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 35. Lebensjahr vollendet gehabt habe. Unabhängig von der Dauer des Bestehens der Versorgungszusage habe eine unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft schon deshalb nicht entstehen können, weil der Kläger bei Ausscheiden noch nicht 35 Jahre alt gewesen sei. Die Altersgrenzenregelung sei unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu beanstanden. Damals sei es völlig unbestritten gewesen, dass die fragliche Regelung des Betriebsrentengesetzes rechtswirksam gewesen sei. Auch unter Berücksichtigung der heutigen Rechtslage sei die Vorschrift haltbar. Die Stichtagsregelung stelle zwar eine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer wegen des Alters dar. Sie sei jedoch durch ein legitimes Ziel sachlich gerechtfertigt und angemessen. Durch die Betriebsrentenzusage sollten die Mitarbeiter veranlasst werden, möglichst lange im Arbeitsverhältnis zu verbleiben und dem Arbeitgeber auch zukünftig die vertraglich vereinbarten Leistungen zu erbringen. Deshalb sei es sachgerecht, dass der Gesetzgeber jüngeren Arbeitnehmern eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht zubillige. Auch aus der Übergangsvorschrift des 65

§ 30f BetrAVG ergebe sich nicht der streitgegenständliche Anspruch. Diese setze ein am 01.01.2001 bestehendes Arbeitsverhältnis sowie eine Versorgungszusage von mindestens fünf Jahren voraus. Der Kläger sei davon nicht erfasst, weil er bereits im Jahre 1982 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Fa. T1 ausgeschieden sei. Er habe eine unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft auch nicht auf vertraglichem Weg erlangt. Die einschlägige Regelung in der VO 77 unter Ziff. XIV.2.a) verweise ausdrücklich auf die Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen. Die Besitzstandsregelung unter Ziff. XIX der VO 77 ändere daran nichts. Sie diene nur der Festlegung eines Mindestrentenbetrages in der bereits nach der Versorgungsordnung 1968 erworbenen Höhe für versorgungsberechtigte Mitarbeiter. Durch die Besitzstandsregelung sollten keine eigenständigen Versorgungsansprüche begründet werden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf Aktenblatt 117 bis 129 verwiesen. 66

Der Kläger hat gegen das ihm am 07.03.2011 zugestellte Urteil mit am 04.04.2011 eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.06.2011 mit am 31.05.2011 eingegangenem Schriftsatz begründet. 67

Der Kläger trägt vor, die Annahme des Arbeitsgerichts, die damalige Stichtagsregelung sei rechtmäßig, halte er für fehlerhaft. Insoweit verweise er auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes im Hinblick auf die Berechnung der Kündigungsfristen für Zeiten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Die Stichtagsregelung sei eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. Es sei daher völlig unerheblich, dass er am 31.03.1982 das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet gehabt habe. Es komme nur auf den Bestand der Versorgungszusage bzw. die Dauer der Betriebszugehörigkeit an. Seine Versorgungszusage habe am 31.03.1982 mehr als drei Jahre bestanden und es liege auch eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren vor. Von seiner Soldatenzeit seien nach § 8 Abs. 2 SVG jedenfalls die Zeiten des Wehrdienstes mit 18 Monaten anzurechnen. Er vertrete darüber hinaus die Auffassung, dass die gesamte Dienstzeit bei der Bundeswehr auf seine Betriebszugehörigkeit anzurechnen sei. Auch die Ausführungen der ersten Instanz zu § 30f BetrAVG seien unrichtig. § 30f BetrAVG unterscheide danach, ob die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor oder ab dem 01.01.2001 zugesagt worden seien. Sie normiere nicht, dass ein Arbeitnehmer am 01.01.2001 im Arbeitsverhältnis stehen müsse. Schon daher stehe ihm ein gesetzlicher Anspruch auf die beantragte betriebliche Altersversorgung zu. Zu Unrecht habe die erste Instanz auch einen Anspruch aus der VO 77 verneint. Ziffer XIV.2.a) schließe einen vertraglichen Anspruch nicht aus. Die Regelung sei widersprüchlich und dunkel. Insbesondere kollidiere sie mit Ziffer II.2 und III. Dort werde die Vollendung des 25. Lebensjahres vorausgesetzt. Unklarheiten gingen zulasten des Verwenders. Die Versorgungsordnung sei dahingehend auszulegen, dass wer zehn anrechenbare Dienstjahre zurückgelegt und das 25. Lebensjahr vollendet habe, nach der Versorgungsordnung eine unverfallbare Anwartschaft erwerbe. Sein Anspruch auf die beantragte betriebliche Altersversorgung ergebe sich auch aus Ziff. XIX der VO 77. Er sei versorgungsberechtigt gewesen und bis zum 31.12.1977 in die Firma eingetreten. Aus der Formulierung „erhalten als Altersrente" ergebe sich ein Rechtsanspruch zu seinen Gunsten. Nach Ziffer V.3 VO 77 seien die Leistungsvoraussetzungen erfüllt. Mithin stehe ihm eine Invalidenrente zu. Auf den Umstand, dass dort bestimmt werde, dass die Invalidität spätestens ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen müsse, komme es nicht an. Die Bestimmung verstoße gegen § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG und sei daher nichtig. Die Höhe des Ruhegeldes ergebe sich aus Ziffer VII VO 77. Aus der Zusammenschau mit Ziffer II 68

ergebe sich, dass der Höhe nach Altersrente, vorzeitige Altersrente und Invalidenrente gleich seien. Selbst wenn man unter Berücksichtigung des Einstellungsdatums vom 01.04.1962 sein Anspruch ratierlich kürze, stünde ihm als monatlicher Mindestanspruch eine Invalidenrente von 89,18 € zu.

Im Termin am 08.05.2013 erschien für den Kläger niemand. Die Kammer hat daraufhin auf Antrag der Beklagten die Berufung des Klägers vom 04.04.2013 gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 22.02.2011 kostenpflichtig zurückgewiesen. 69

Gegen das ihm am 14.05.2013 zugestellte Versäumnisurteil hat der Kläger mit am 17.05.2013 eingegangenem Schriftsatz Einspruch eingelegt. 70

Er **beantragt,** 71

das Versäumnisurteil vom 08.05.2013 aufzuheben und unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hagen–5 Ca 1457/10 – verkündet am 22.02.2011, 72

a. das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 07.12.2010 aufzuheben, 73

und 74

2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine betriebliche Altersversorge von monatlich € 223,79 ab dem 01.10.2009 zu zahlen. 75

Die Beklagte **beantragt,** 76

das Versäumnisurteil vom 08.05.2013 aufrecht zu erhalten. 77

Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und trägt ergänzend vor, das Arbeitsgericht sei zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger keine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen erworben habe, da er zum 31.03.1982 das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet gehabt habe. Die gesetzliche Mindestaltersgrenze von 35 Jahren verstoße weder gegen das Grundgesetz noch gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Ziffer XIV.2.a) VO 77 stehe auch nicht im Widerspruch zu Ziffer II.2 oder zu Ziffer III. Die Wartezeit sei von der Unverfallbarkeitsfrist zu unterscheiden. Die Regelungen der Versorgungsordnung zum Eintritt eines Versorgungsfalles seien so konzipiert, dass sie sich grundsätzlich an den betriebstreuen Mitarbeiter wendeten. Der Fall, dass ein Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheide, sei in Ziffer XIV enthalten. Letztlich ergebe sich auch kein Anspruch des Klägers aus Ziffer XIX VO 77. Dabei handele es sich um eine Besitzstandsregelung, mit der Mindestrenten für versorgungsberechtigte Mitarbeiter festgeschrieben würden, die bis zum 31.12.1977 in das Unternehmen eingetreten gewesen seien und dann entweder aufgrund eines Versorgungsfalles ausschieden oder zuvor mit einer gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden seien. Auch aus Ziffer V.3 VO 77 lasse sich kein Anspruch auf eine Invalidenrente ableiten. Der Anspruch setze voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Versorgungsanwärters vor Erreichen der festen Altersgrenze ende und dieser spätestens ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses Invalide sei. Die Regelung beschreibe also den Fall, dass ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis mit einem Versorgungsfall ausscheide. Im Übrigen habe der Kläger die Höhe der Betriebsrente unzutreffend ermittelt. Bei der Berechnung der geltend gemachten Betriebsrente habe er auf den Tariflohn in der Tariflohngruppe VII im Juni 2008 abgestellt. Wäre er im Jahre 1982 mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden, wären die Bemessungsgrundlagen nach § 78

2 Abs. 5 BetrAVG festgeschrieben worden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 79

Entscheidungsgründe 80

Der nach § 338 Satz 1 ZPO statthafte Einspruch des Klägers gegen das Versäumnisurteil vom 08.05.2013 wurde innerhalb der gesetzlichen Frist von einer Woche nach §§ 64 Abs. 7, 59 Satz 1 ArbGG eingelegt und ist damit zulässig. Der Einspruch führt indes nicht zu einer anderen Entscheidung in der Sache, so dass das Versäumnisurteil vom 08.05.2013 gemäß § 343 Satz 1 ZPO aufrecht zu erhalten war. 81

Die Berufung des Klägers ist zwar zulässig, denn sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet. 82

Die Berufung ist aber nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Hagen die Klage abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten weder die Zahlung einer Invalidenrente, noch einer Altersrente verlangen. Zutreffend hat das Arbeitsgericht Hagen angenommen, dass er weder eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft, noch eine vertraglich unverfallbare Versorgungsanwartschaft aus seinem Beschäftigungsverhältnis mit der Firma T1 erworben hat. Im Einzelnen hat die Kammer dazu die nachfolgenden Erwägungen angestellt: 83

Die Klage kann nur erfolgreich sein, wenn der Kläger aufgrund seiner Beschäftigung bei der Firma T1 eine unverfallbare Anwartschaft auf Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung erworben hat. Da die Versorgungszusage nach Maßgabe der VO 77 dem Kläger vor dem 01.01.2001 erteilt wurde, richten sich die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit seiner Versorgungsanwartschaft nach den zeitlichen Grenzen des § 30f Abs. 1 BetrAVG. Danach bleibt die Versorgungsanwartschaft eines Arbeitnehmers, der vor Eintritt des Versorgungsfalls ausscheidet, erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 35. Lebensjahres geendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre oder bei mindestens zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit mindestens drei Jahre bestanden hat. Durch den Verweis auf § 1b Abs. 1 BetrAVG wird klargestellt, dass diese Erfordernisse zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfüllt sein müssen. Es kann im vorliegenden Fall dahinstehen, ob der Kläger unter Berücksichtigung der Vorgängerversorgungsordnung aus dem Jahre 1968 das Erfordernis des Bestands der Versorgungszusage für die Dauer von mindestens zehn Jahren in der Zeit seiner zweiten Beschäftigung bei der Firma T1 vom 01.02.1971 bis zum 31.03.1982 erfüllt hat. Offen bleiben kann auch, ob nach § 8 Abs. 2 SVG die Zeiten des Grundwehrdienstes und weitere Wehrdienstzeiten auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen waren. Jedenfalls ist der Kläger vor Vollendung des 35. Lebensjahres bei der Firma T1 AG ausgeschieden. Damit hat er keine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben, selbst wenn man davon ausginge, wie der Kläger meint, dass die davor zurückgelegten Beschäftigungszeiten ab dem 01.04.1962 bei der Firma T1 AG ebenfalls bei der Berechnung seiner Betriebszugehörigkeit hinzuzurechnen seien. 84

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers verstößt die gesetzliche Altersgrenze von 35 Jahren für den Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften nicht gegen höherrangiges Recht. Da der Kläger seine gegenteilige Rechtsauffassung nur pauschal begründet hat, ohne sich mit der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auseinanderzusetzen und ohne anzugeben, aus welchen Gründen er 85

ein hiervon abweichendes Ergebnis für zutreffend hält, beschränkt sich die Kammer diesbezüglich auf die folgenden Hinweise:

Die Altersgrenze in § 30f Abs. 1 BetrAVG bzw. § 1 Abs. 1 BetrAVG in der bis zum 31.12.2000 gültigen Fassung verstößt nicht gegen Verfassungsrecht. Der Kläger rügt pauschal einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 und 3, 6 Abs. 1 sowie 12 Abs. 1 GG. Das Bundesarbeitsgericht hat dies mehrfach geprüft und entschieden, dass die Altersgrenzenregelung hinsichtlich des Eintritts der gesetzlichen Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften gegen keinen der genannten Artikel des Grundgesetzes verstößt (BAG, Urteil vom 18.10.2005 – 3 AZR 504/04 = NZA 2006, 1159 ff.; BAG, Urteil vom 09.10.2012 – 3 AZR 477/10 = NZA-RR 2013, 150 ff.; BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 635/11 = DB 2013, 1973 ff.). Die Kammer schließt sich dieser Rechtsprechung an und verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die genannten Fundstellen. 86

Die gesetzliche Altersgrenze verstößt auch nicht gegen Europarecht. Soweit der Kläger wiederum nur pauschal die Rechtsbehauptung aufstellt, die fragliche Altersgrenze verstoße gegen das Lohngleichheitsgebot des Art. 141 EG (bzw. Art. 119 EG-Vertrag a.F. – nunmehr Art. 157 AEUV), hat das Bundesarbeitsgericht in seinen oben zitierten Entscheidungen vom 18.10.2005 und vom 09.10.2012 eingehend begründet, dass dies nicht der Fall ist. Die Kammer schließt sich diesen Entscheidungen auch insoweit an. 87

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers stellt sich die Altersgrenzenregelung auch nicht als eine unzulässige Altersdiskriminierung dar. Soweit der Kläger auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Kücükdeveci (Urteil vom 19.01.2010 – C-555/07 = NJW 2010, 427 ff.) verweist, mit der die Altersgrenze in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB für unwirksam erklärt worden ist, handelt es sich um einen gänzlich anderen Sachverhalt. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB bestimmt, dass bei der Ermittlung der verlängerten gesetzlichen Fristen für die ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen Zeiten der Betriebszugehörigkeit vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt werden. Dafür gibt es in der Tat keinen rechtfertigenden Grund. Daraus folgt aber keineswegs, dass Altersgrenzen generell europarechtlich unzulässig wären. 88

Zu Unrecht beruft sich der Kläger auf eine Verletzung der Richtlinie 2000/78/EG. Diese ist schon von ihrem zeitlichen Anwendungsbereich nicht einschlägig. Die Richtlinie datiert vom 27.11.2000 und war nach ihrem Art. 18 spätestens zum 02.12.2006 in nationales Recht umzusetzen. Der Kläger ist aber lange davor, am 31.03.1982, bei der Fa. T1 ausgeschieden. Er könnte sich nur dann auf die Richtlinie 2000/78/EG berufen, wenn er mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden wäre, weil damit ein fortbestehendes Rechtsverhältnis bestünde, das den zeitlichen Anwendungsbereich der Richtlinie eröffnen würde (vgl. BAG, Urteil vom 17.04.2012 – 3 AZR 481/10 = NZA 2012, 929 ff. zum AGG). Der Kläger ist gerade nicht mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschieden. Die Richtlinie ist weder dafür geschaffen, noch geeignet, die Rechtslage hinsichtlich eines in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhalts zu verändern. 89

Dessen ungeachtet läge kein Fall der unzulässigen Altersdiskriminierung vor. Allerdings konkretisiert die Richtlinie 2000/78/EG nur den primärrechtlichen Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen Alters. § 1b Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bewirkt in der Tat eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG. Nach Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG kann eine Ungleichbehandlung wegen des Alters aber gerechtfertigt sein. Für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung enthält Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG eine Spezialregelung. Danach ist die Festsetzung von der Altersgrenzen in den betrieblichen 90

Systemen der sozialen Sicherheit unionsrechtlich in der Regel zulässig, weil damit Hindernisse, die der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung entgegen stehen können, beseitigt werden (BAG, Urteil vom 28.05.2013 – 3 AZR 635/11 a. a. O.; BAG, Urteil vom 11.08.2009 – 3 AZR 23/08 = NZA 2010, 408 ff.). Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen dienen der Förderung der betrieblichen Altersversorgung und damit einem legitimen sozialpolitischen Ziel. Durch die Festlegung einer Mindestzusagedauer und eines Mindestalters des Arbeitnehmers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll verhindert werden, dass Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nur zu einem geringen Rentenanspruch führen, vom Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum hinweg verwaltet werden müssen. Ein solcher Verwaltungsaufwand könnte Arbeitgeber veranlassen, von der Erteilung von Versorgungszusagen insgesamt abzusehen. Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen tragen daher dazu bei, Hindernisse bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu beseitigen. Der Gesetzgeber musste sich auch nicht auf die Festlegung einer Mindestzusagedauer oder einer Mindestbetriebszugehörigkeit beschränken. Dadurch wird zwar ebenfalls die Entstehung unverfallbarer Klein- und Kleinstanwartschaften vermieden. Um zu verhindern, dass relativ geringe Versorgungsanwartschaften nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis über Jahrzehnte hinweg vom Arbeitgeber verwaltet werden müssen, ist eine zusätzliche Mindestaltersgrenze bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein geeignetes und angemessenes Mittel. Je jünger der Arbeitnehmer bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ist, desto länger muss der Arbeitgeber die Anwartschaft fortführen (BAG, Urteil vom 28.05.2013 a. a. O.).

Diese Erwägungen, die das Bundesarbeitsgericht bisher ausdrücklich nur für die Altersgrenze von 30 Jahren nach der Übergangsregelung in § 30f Abs. 1 Satz 1, 2. Halbs. BetrAVG angestellt hat, sind auf die Altersgrenze von 35 Jahren zu übertragen. Auch mit Ausscheiden kurz vor Vollendung des 35. Lebensjahres haben die betroffenen Arbeitnehmer noch die Möglichkeit, den durch den Verfall eintretenden Verlust der Versorgungsanwartschaft durch Eigenvorsorge auszugleichen. Dem Interesse der Arbeitnehmer an der Berücksichtigung der sich wandelnden gesellschaftlichen Auffassungen und dem damit einhergehenden stärker werdenden Bedürfnis, bereits frühzeitig Vorsorge für die Versorgung im Alter zu treffen, ist der Gesetzgeber durch die schrittweise Absenkung der Altersgrenze auf 25 Jahren nachgekommen. Der Gesetzgeber war aber im Jahr 2001 nicht verpflichtet, das im Jahr 1974 bestimmte Mindestalter von 35 Jahren bereits zum 01. Januar 2001 auf 25 Jahre abzusenken oder gar vollständig in Wegfall zu bringen (BAG, Urteil vom 28.05.2013 a. a. O.; ebenso LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012 – 7 Sa 194/12 = NZA-RR 2013, 488 ff.; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.11.2011 – 9 Sa 442/11 – juris; LAG Köln, Urteil vom 18.01.2008 – 11 Sa 1077/07 – juris). 91

Nach alledem ist die Altersgrenze von 35 Jahren nach § 30f Abs. 1 Satz 1 BetrAVG bzw. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG a. F. mit höherrangigem Recht vereinbar. Der Kläger hatte daher bei seinem Ausscheiden bei der Firma T1 zum 31.03.1982 keine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. 92

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers hat er auch keine vertraglich unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben. Etwas anderes folgt insbesondere nicht aus den Bestimmungen der VO 1977. Die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften ist in der VO 77 unter Ziff. XIV gesondert geregelt. Ziffer XIV.2 Buchst. a) verweist ausdrücklich auf die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und damit auf § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der seinerzeit gültigen Fassung, mithin auch auf die Altersgrenze von 35 Jahren. Klarstellend fügt Ziffer XIV.2 Buchst. a) Satz 2 hinzu, dass dann, 93

wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft nicht erfüllt sind, die Anwartschaft erlischt. Durch den Gleichklang zwischen den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes und jenen der VO 77 steht fest, dass der Kläger auch keine vertraglich unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben hat. Der Verweis auf gesetzliche Bestimmungen ist nicht nur in Versorgungsanwartschaften, sondern allgemein üblich und damit weder überraschend, noch intransparent. Entgegen der Annahme des Klägers ist die Versorgungsordnung auch nicht widersprüchlich. Zwar bestimmt Ziffer III VO 77, dass die Wartezeit erfüllt ist, wenn der Anwärter eine anrechenbare Dienstzeit von zehn Jahren zurückgelegt und das 25. Lebensjahr vollendet hat. Der Kläger verkennt aber, dass die Regeln über eine zu erfüllende Wartezeit zu unterscheiden sind von jenen über die Begründung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft. Diese Unterscheidung geht ausdrücklich auf die gesetzlichen Bestimmungen zurück. So bestimmt etwa § 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG, dass der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen für den Erwerb einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft unberührt bleibt. Sofern also – anders als hier – der ausscheidende Arbeitnehmer zwar eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erworben, aber die in einer Versorgungszusage bestimmte Wartezeit noch nicht erfüllt hat, kann er die dafür erforderliche Zeit auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurücklegen. Umgekehrt ist dies allerdings nicht möglich. Auch § 6 Satz 1 BetrAVG geht davon aus, dass Wartezeit und Versorgungsanwartschaft voneinander zu unterscheiden sind. Im vorliegenden Fall ist es so, dass der Kläger zwar die nach Ziffer III VO 77 vorgeschriebene Wartezeit vor seinem Ausscheiden bei der Firma T1 erfüllt hatte, sodass er etwa im Falle einer vor oder mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintretenden Invalidität eine Invalidenrente hätte in Anspruch nehmen können. Trotz der zurückgelegten Wartezeit war die Rechtsvorgängerin der Beklagten aber nicht daran gehindert, sich hinsichtlich des Eintritts der Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft auf die davon abweichenden Fristen in den gesetzliche Bestimmungen zu beziehen.

Schließlich kann der Kläger die von ihm begehrte Rente auch nicht aus den Bestimmungen der Ziffer V Abs. 1 oder 3 VO 77 ableiten. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass sowohl der dort geregelte Anspruch auf eine Altersrente, als auch der Anspruch auf eine Invalidenrente voraussetzen, dass der rentenbezugsberechtigte Arbeitnehmer bis zum Eintritt des Versorgungsfalles betriebstreu geblieben ist. Dies ist beim Kläger, der zum Zeitpunkt seines Ausscheidens bei der T1 am 31.03.1982 weder die Altersgrenze von 65 Lebensjahren erreicht hatte, noch Invalide war, nicht der Fall. 94

Schließlich hat das Arbeitsgericht zu Recht einen Anspruch aus Ziffer XIX VO 77 abgelehnt. Schon seiner Überschrift nach handelt es sich dabei um eine Besitzstandsregelung mit Rücksicht auf die davor gültige Versorgungsordnung aus dem Jahr 1968, die von den Bestimmungen der VO 77 abgelöst wurde. Die Klausel will erklärtermaßen nur sicherstellen, dass für versorgungsberechtigte Mitarbeiter, die aus der Versorgungsordnung 1968 eine bestimmte Rechtsposition erworben hatten, eine Mindestversorgung aufrecht erhalten bleibt. Ausdrücklich gilt Ziffer XIX VO 77 nur für „versorgungsberechtigte Mitarbeiter". Zu diesem Personenkreis zählt der Kläger deshalb nicht, weil seine Anwartschaft nach Ziffer XIV.2 Buchst. a) Satz 2 VO 77 erloschen ist. 95

Nach alledem hatte der Kläger unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt bei seinem Ausscheiden bei der T1 zum 31.03.1982 eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, für die die Beklagte als Rechtsnachfolgerin eintreten müsste, erworben. Der von ihm verfolgte Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente erweist sich daher als unbegründet. Das 96

Arbeitsgericht Hagen hat die Klage zu Recht abgewiesen und deshalb musste auch die Berufung des Klägers erfolglos bleiben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 97

Die Kammer hat es für geboten gehalten, die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, weil jedenfalls zum Zeitpunkt der Verkündung der vorliegenden Entscheidung das Bundesarbeitsgericht noch nicht darüber entschieden hatte, ob die rechtlichen Erwägungen seines Urteils vom 28.05.2013 (3 AZR 635/11) auf die Altersgrenze von 35 Jahren übertragen werden können. 98

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE