

6. Zusammenfassung

Die weitgehenden Änderungen im Rentenversicherungsrecht führen zur Abänderbarkeit bereits rechtskräftig durchgeführter Versorgungsausgleichsentscheidungen. Hier ist es anwaltliche Aufgabe, neben der üblichen Überprüfung der familiengerichtlichen Entscheidung (vgl. Abschnitt 2.9.) und der immer mit neuen Rechtsvorschriften einhergehenden Aufmerksamkeit, damit die Neuregelungen auch in allen Fällen berücksichtigt werden (vgl. Abschnitt 3.1.), vor allem beratend bei der Möglichkeit einer Abänderung des durchgeführten Versorgungsausgleichs tätig zu werden. Es ist dabei abzuschätzen, ob es zu einer Änderung der von den geschiedenen Ehegatten in der Ehezeit erworbenen Entgeltpunkte gekommen sein kann (vgl. Abschnitt 3.3.), und ggfs. mit Hilfe einer Rentenauskunft über die Höhe der eingetretenen Änderung zu entscheiden, ob und wann ein Antrag auf Abänderung der familiengerichtlichen Entscheidung gestellt wird. Im Einzelfall sind auch andere Änderungen als allein die Rechtsänderung durch das SGB VI relevant (vgl. Abschnitt 2.8.).

Beschluß

BVerfG, Art. 12 I, 2 I, 20 III GG;
§ 611 a BGB; Art. 119 EWG-Vertrag;
EG-Richtlinie 86/378

Betriebliche Altersversorgung von Teilzeitbeschäftigten und mittelbare Diskriminierung (Bilka-Urteil)

Das Urteil des BAG vom 14.10.1986, demzufolge die Wartezeitregelung für Versorgungsanwartschaften bei der Beschwerdeführerin (Bf) wegen mittelbarer Diskriminierung für nichtig erklärt wurde, ist verfassungsgemäß.

Insbesondere hat das BAG die wirtschaftlichen Belange der Bf ausreichend berücksichtigt, ferner deren Recht auf rechtliches Gehör.

Beschluß des BVerfG vom 28.9.1992 – 1 BvR 496/87 –

Aus den Gründen: ...

I.

1. Die Beschwerdeführerin, ein Kaufhausunternehmen, gewährt ihren Arbeitnehmern seit 1959 eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe einer mehrfach umgestalteten Versorgungsordnung, die auf Betriebsvereinbarungen beruht. Bis zum Jahre 1973 erhielten nur Vollzeitbeschäftigte eine betriebliche Altersversorgung. Seitdem sind nach einer Betriebsvereinbarung auch Teilzeitbeschäftigte leistungsberechtigt, wenn sie bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von wenigstens 20 Jahren insgesamt mindestens 15 Jahre als Vollzeitbeschäftigte tätig waren.

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war vom 15. April 1961 bis zum September 1972 bei der Beschwerdeführerin ganztags als Verkäuferin beschäftigt. Danach arbeitete sie auf eigenen Wunsch bis zu ihrem Ausscheiden am 14. April 1976 als Teilzeiterkraft weiter. Die Beschwerdeführerin versagte ihr eine unverfallbare Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung, weil sie nur 11 Jahre lang vollzeitbeschäftigt gewesen sei.

2. Das Arbeitsgericht stellte auf Antrag der Klägerin fest, daß eine unverfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung bestehe. Das der Berufung stattgebende Urteil des Landesarbeitsgerichts wurde vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben. Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. In seinem zweiten Berufungsurteil sah das Landesarbeitsgericht die maßgebliche Betriebsvereinbarung als gültig an.

In einem zweiten Revisionsverfahren wies das Bundesarbeitsgericht nach Einholung einer Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaft die Revision der Beschwerdeführerin zurück.* Die Wartezeitregelung der Versorgungsordnung sei wegen Verstoßes gegen Art. 119 EWG-Vertrag nichtig, soweit sie eine 15jährige Vollzeitbeschäftigung verlange und damit Teilzeitbeschäftigte ganz überwiegend ausschließe. Von der Regelung seien zehnmal mehr Frauen betroffen als Männer. Der damit gegebene objektive Tatbestand einer diskriminierenden Wirkung führe zur Unwirksamkeit der Regelung, wenn kein „wirkliches Bedürfnis“ des Unternehmens dafür spreche. Ein solches Bedürfnis habe die Beschwerdeführerin nicht nachgewiesen. Die Nichtigkeit der Wartezeitregelung erfasse die Versor-

* Vorlagebeschluß des BAG zum EuGH in STREIT 3/84, 89; Urteil des EuGH in STREIT 4/86, 126 ff.; Urteil des BAG in STREIT 2/87, 57 ff. mit Zusammenstellung des Instanzenzugs.

gungsordnung im übrigen nicht. Dem Lohnleichheitsgebot könne für zurückliegende Tatbestände nur noch dadurch genügt werden, daß Teilzeitbeschäftigte bis zu einer künftigen Änderung der Versorgungsordnung in den Kreis der Berechtigten einbezogen würden. Auf das rechtsstaatliche Rückwirkungsverbot könne die Beschwerdeführerin sich nicht berufen. Art. 119 EWG-Vertrag gelte seit 1958; das Lohnleichheitsgebot habe das Bundesarbeitsgericht schon im Jahre 1955 aus Art. 3 Abs. 2 GG abgeleitet. Viele Einzelfragen seien umstritten gewesen. Deswegen habe ein Vertrauenstatbestand im Hinblick auf eine bestimmte Rechtsprechung nicht entstehen können. Das Interesse der Beschwerdeführerin an der Einhaltung des ursprünglichen Dotierungsrahmens trete hinter dasjenige der Beschwerdeführerin an der Befolgung des Diskriminierungsverbots zurück.

3. Mit ihrer Verfassungsbeschwerde rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung von Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 und Art. 103 Abs. 1 GG. Die angegriffenen Entscheidungen widersprüchen dem Gebot des Vertrauensschutzes. Die mit der Festlegung des Dotierungsrahmens getroffene unternehmerische Entscheidung genieße den Schutz des Art. 12 Abs. 1 GG oder Art. 2 Abs. 1 GG. Das Vertrauen sei durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1978 begründet worden, in der es die jetzt beanstandete Versorgungsregelung als nicht unbillig und auch im übrigen bedenkenfrei bewertet habe. Darauf habe sie sich hinsichtlich ihrer Rücklagen eingerichtet und sei wegen dieses Urteils auch nicht bereits 1978 mit dem Gesamtbetriebsrat in Verbindung getreten, um eine Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten zu erreichen. Je länger eine Versorgungsordnung bestehe, um so größer werde der Besitzstand der Arbeitnehmer und damit die finanzielle Belastung des Arbeitgebers.

Mit der Zuerkennung einer unverfallbaren Teilanwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zugunsten der Klägerin des Ausgangsverfahrens werde der Kreis der Anspruchsberechtigten nachträglich neu festgelegt. Dies führe zu zusätzlichen Rückstellungen für die Klägerin in Höhe von 7.473 DM und für das Gesamtunternehmen von 37 Millionen DM zuzüglich weiterer Folgekosten. Der Konzern werde dadurch in seiner wirtschaftlichen Existenz berührt. Das Bundesarbeitsgericht habe ihre Interessen nicht gerecht abgewogen. Dabei hätte auch berücksichtigt werden müssen, daß der Arbeitnehmer nach § 611 a BGB nur das negative Interesse verlangen könne. In die gleiche Richtung weise die EG-Richtlinie 86/378.

II.

1. Die Verfassungsbeschwerde ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Urteile des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts wendet.

2. Soweit sie sich gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wendet, hat die Verfassungsbeschwerde keine hinreichende Aussicht auf Erfolg, weil das angegriffene Urteil offensichtlich nicht gegen Grundrechte der Beschwerdeführerin verstößt.

a) Das Recht der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) ist gewahrt. Das Bundesarbeitsgericht brauchte den Rechtsstreit nicht erneut an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um der Beschwerdeführerin Gelegenheit zu geben, ihr Vorbringen zum „wirklichen Bedürfnis“ für die diskriminierende Regelung ihrer Versorgungsordnung zu ergänzen. Es ist nicht ohne weiteres einsichtig, kann aber dahingestellt bleiben, ob, wie die Beschwerdeführerin meint, das Bundesarbeitsgericht im

angegriffenen Urteil weitergehende Anforderungen an das Gewicht der Rechtfertigungsgründe gestellt hat als in der ersten Revisionsentscheidung. Denn die Beschwerdeführerin hätte schon aufgrund der Entscheidungsgründe des ersten Revisionsurteils Anlaß gehabt, ihre Interessen an der Zurücksetzung der Teilzeitbeschäftigten vollständig darzulegen. Schon deshalb ist ihr ein entscheidungserheblicher Sachvortrag nicht unter Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG abgeschnitten worden.

b) Die Beschwerdeführerin wird durch das angegriffene Urteil auch nicht in ihrer wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit verletzt, die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützt ist. Das Vertrauen in die Rechtsgültigkeit ihrer Versorgungsordnung war nicht so verlässlich begründet, daß das Bundesarbeitsgericht es aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 3 GG) möglicherweise hätte schützen müssen.

aa) Schon als die hier maßgeblichen Regelungen der Versorgungsordnung von der Beschwerdeführerin festgelegt wurden, war die Rechtslage auch unter Würdigung der höchstrichterlichen Rechtsprechung keineswegs eindeutig. Es entspricht zwar seit langem ständiger Rechtsprechung und allgemeiner Ansicht, daß Betriebsrenten sowohl Entgelt- als auch Versorgungscharakter haben (vgl. Blomeyer/Otto, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 1984, Einl. Rdnrn. 114 ff. mit zahlreichen Nachweisen), aber was daraus im einzelnen folgt, war vielfach umstritten. Daß Teilzeitbeschäftigte von solchen Sonderleistungen rechtswirksam ausgeschlossen werden konnten, wurde in der Fachliteratur bezweifelt (vgl. Becker, Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung, 1970, S. 100 ff. [106f.]). Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1958 (AP Nr. 28 zu Art. 3 GG) dürfen Richtlinien einer betrieblichen Altersversorgung nicht gegen die Differenzierungsverbote des Grundgesetzes und des § 51 BetrVG 1952 (§ 75 BetrVG 1972) verstoßen. Seit 1974 ist höchstrichterlich geklärt, daß Frauen auch bei freiwilligen Lohnzulagen nicht benachteiligt werden dürfen (BAG, AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Vor diesem Hintergrund konnte das beschwerdeführende Unternehmen keineswegs darauf vertrauen, daß die in ihrer Versorgungsordnung festgelegte Benachteiligung von – überwiegend weiblichen – Teilzeitbeschäftigten eindeutig rechtlich abgesichert war.

Daran ändert auch der Umstand nichts, daß der Begriff „mittelbare Diskriminierung“ erst gegen Ende der 70er Jahre in die arbeitsrechtliche Diskussion Eingang fand, nachdem dieser Tatbestand in der EG-Richtlinie 76/207 vom 9. Februar 1976 (Amtsbl. Nr. L 39/40) erstmalig ausdrücklich formuliert wurde (so

aber Lipke, Individualrechtliche Grundprobleme der Teilzeitarbeit, *ArbuR* 1991, S. 76 [83] und, ihm folgend, Hanau, Beschränkung der Rückwirkung neuer Rechtsprechung zur Gleichberechtigung im Recht der betrieblichen Altersversorgung, *DB* 1991, S. 1276 [1280]). Den für diese Rechtsfigur maßgebenden Gedanken hatte bereits das Bundesverfassungsgericht 1958 im ersten Parteifinanzierungsurteil allgemein zum Ausdruck gebracht. Danach widerspricht auch ein Gesetz, das in seinem Wortlaut eine ungleiche Behandlung vermeidet und seinen Geltungsbereich abstrakt-allgemein umschreibt, dann dem Gleichheitssatz, wenn sich aus seiner praktischen Anwendung eine offenbare Ungleichheit ergibt und diese ungleiche Auswirkung gerade auf die rechtliche Gestaltung zurückzuführen ist (BVerfGE 8, 51 [64] unter Hinweis auf Leibholz, Die Gleichheit vor dem Gesetz und das Bonner Grundgesetz, *DVBl.* 1951, S. 193 [195 f.], und ders., Die Gleichheit vor dem Gesetz, *AöR N.F.* 12 (1927), S. 1 f. [15, 16]). Zutreffend weisen Hanau/Preis darauf hin, daß sich eine Übertragung dieser Erkenntnisse auf den Fall der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung förmlich aufdränge (Zur mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, *ZfA* 1988, S. 177, [185]).

bb) Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1978, in der die hier maßgebliche Versorgungsordnung als rechtlich unbedenklich eingestuft wurde, kann die Beschwerdeführerin einen Vertrauenstatbestand, der vom Bundesarbeitsgericht aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit hätte berücksichtigt werden müssen, nicht ableiten.

Das Bundesarbeitsgericht legt im angegriffenen Urteil in überzeugender Weise dar, daß die dem Revisionsurteil aus dem Jahre 1978 zugrundeliegenden Tatsachenfeststellungen keinen Anlaß gaben, die Möglichkeit einer mittelbaren Diskriminierung in den Blick zu nehmen, und daß auch die rechtlichen Erörterungen im Revisionsverfahren diesen Fragenkreis nicht berührten. Unter diesen Umständen, die der Beschwerdeführerin als damaliger Prozeßpartei in allen Einzelheiten bekannt waren, konnte sie nicht in einer verfassungsrechtlich schutzbedürftigen Weise darauf vertrauen, daß das Bundesarbeitsgericht ihre Versorgungsordnung auch dann gutheißen würde, wenn in den Tatsacheninstanzen der Nachweis einer mittelbaren Diskriminierung der weiblichen Arbeitskräfte bei der betrieblichen Altersversorgung erbracht war.

cc) Die Beschwerdeführerin wird durch das angegriffene Urteil auch nicht, wie sie vorträgt, in ihrer wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit auf unverhältnismäßige Weise beeinträchtigt. Ihre Versorgungsordnung ist nicht mit Rückwirkung zu ihren Lasten ver-

ändert, sondern nur mit dem geltenden Recht in Einklang gebracht worden, ohne daß dabei in einen schutzwürdigen Vertrauenstatbestand eingegriffen wurde. Selbst wenn man mit der Beschwerdeführerin darin eine unechte Rückwirkung erblicken wollte, weil die Arbeitsgerichte Versorgungsordnungen bei mittelbarer Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen zuvor nicht beanstandet hatten (vgl. BVerfGE 59, 128 [165 ff.]), so verstieße das angegriffene Urteil nicht gegen den im Rechtsstaatsgebot des Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Entscheidung anhand dieses Grundsatzes überprüft. Die in diesem Zusammenhang angestellten Erwägungen halten einer verfassungsrechtlichen Überprüfung offensichtlich stand. Mit Recht stellt es dabei auf eine Abwägung der Belange der Klägerin des Ausgangsverfahrens mit denen der Beschwerdeführerin ab. Dabei fällt auf der einen Seite ins Gewicht, daß den zu Unrecht benachteiligten Arbeitnehmerinnen nur durch eine ergänzende Auslegung der Versorgungsordnung Schutz vor einer unzulässigen Diskriminierung gewährt werden konnte. Dem stehen zwar einerseits die nicht unbeträchtlichen Aufwendungen der Beschwerdeführerin gegenüber, die sie entgegen muß. Daß diese jedoch vom Unternehmen nicht erwirtschaftet werden können oder gar seine Existenz ernstlich in Frage stellen, macht die Beschwerdeführerin selbst nicht geltend. In der Verfassungsbeschwerde wird auch nicht vorgetragen, daß sich die Beschwerdeführerin seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6. April 1982 (AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung) um eine Änderung ihrer Versorgungsordnung mit dem Ziel einer kostenneutralen Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften bemüht hätte. Schließlich verdient auch der vom Bundesarbeitsgericht angeführte Gesichtspunkt Beachtung, daß die Beschwerdeführerin entscheidenden Einfluß auf die Ausgestaltung ihrer Versorgungsordnung hatte und die bestehende Unsicherheit der Rechtslage weitaus besser als ihre Arbeitnehmerinnen beurteilen konnte. Auch diese Gesichtspunkte lassen es als gerechtfertigt entscheiden, ihr die rechtlichen Risiken ihrer Versorgungsordnung aufzubürden.

Mitgeteilt von RAin Ulrike Breil, Dortmund