

Urteil

LAG Berlin, § 60 BAT-O nebst Übergangsvorschrift; Art. 3 Abs. 2 GG Keine Zwangsverrentung für Frauen mit 60 Jahren (in den neuen Bundesländern)

Die Übergangsvorschrift des BAT-O, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung der Altersgrenze für Frauen auf eine Regelaltersgrenze von 60 Jahren verweist, ist mit Art. 3 Abs. 2 GG unvereinbar.

Urteil des LAG Berlin vom 26.7.1993 – 15 Sa 52/93 – nrk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die – automatische – Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin bei der Beklagten aufgrund Erreichens des Rentenalters.

Die am 4. Oktober 1932 geborene Klägerin ist bei der beklagten Universität seit dem 15. Januar 1974 als technische Assistentin beschäftigt. Auf das Vertragsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 Anwendung. Die Klägerin erhielt zuletzt Vergütung nach Vergütungsgruppe IV a der Anlage 1 a zum BAT-O.

Mit Schreiben vom 11. September 1992, was der Klägerin am 17. September 1992 zugeht, teilte die Beklagte mit:

*„Sehr geehrte Frau
am 04.10.1992 erreichen Sie das 60. Lebensjahr. Da gemäß Rentenübergangsgesetz das Rentenalter für Frauen bei 60 Jahren liegt, endet das Beschäftigungsverhältnis mit Erreichen der Altersgrenze. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, für Sie mit Ablauf des 31.10.1992.“*

Hintergrund des Schreibens der Beklagten vom 11. September 1992 war § 60 BAT-O, dessen hier interessierende Regelungen lauten:

„Abs. 1:

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das fünfundsiebzehnte Lebensjahr vollendet hat.“

„Übergangsvorschrift:

Solange eine Regelaltersgrenze (Rentenalter) unter 65 Jahren gilt, ist dies maßgebend.“

Mit ihrer Klage hat sich die Klägerin gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 1992 gewandt.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31. Oktober 1992 beendet worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Berufung hatte in der Sache keinen Erfolg.

1. Die Feststellungsklage ist zulässig. Der Klägerin steht ein besonderes Feststellungsinteresse im Sinne von § 256 ZPO zur Seite. Denn die Beklagte beruft sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin am 31. Oktober 1992 und leugnet dessen Fortbestand über diesen Zeitpunkt hinaus.

2. Die Klage ist auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten ist nicht am 31.

Oktober 1992 beendet worden, sondern besteht darüber hinaus fort. Denn die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O ist wegen Verstoßes gegen das Verfassungsgebot der Gleichbehandlung von Mann und Frau – Art. 3 Abs. 2 GG – unwirksam. Ob darüber hinaus die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O auch wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 5 Abs. 1 der Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1996 (Richtlinie 76/207) unwirksam ist, kann dahinstehen. Weiterhin ist das Vertragsverhältnis der Parteien auch nicht gemäß Art. 20 Abs. 1 in Verbindung mit Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III in Nr. 1 Abs. 2 S. 7 Einigungsvertrag (im folgenden: Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV) am 31. Oktober 1992 beendet worden.

2.1 Auf das Vertragsverhältnis der Parteien findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 Anwendung. Aus § 60 Abs. 1 BAT-O folgt, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Erreichen des 65. Lebensjahres endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Dies ist nicht deswegen anders zu beurteilen, weil die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O eine Regelaltersgrenze (Rentenalter) unter 65 Jahren als maßgebend erklärt, solange diese gilt. Denn die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O verstößt gegen das Gleichberechtigungsgesetz des Art. 3 Abs. 2 GG und ist deswegen unwirksam.

2.1.1 Nach Art. 2 des Gesetzes zur Herstellung der Rechtseinheit in der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung [Renten-Überleitungsgesetz-RÜG vom 25. Juli 1991 (BGBl I S. 1606)] ist für Personen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Beitrittsgebiet für einen Rentenbeginn in der Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum 31. Dezember 1996 „Übergangsrecht für Renten nach den Vorschriften des Beitrittsgebiets“ geregelt worden. Nach § 4 Abs. 1 Nr. 2 S. 2 des Übergangsrechts wird Frauen im Beitrittsgebiet bei Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente gewährt, und zwar auf Antrag der Versicherten gemäß § 44 Abs. 1 Übergangsrecht in Verbindung mit § 99 Abs. 1 SGB VI. Die Festlegung der „Regelaltersgrenze“ für Frauen auf das 60. Lebensjahr korrespondiert mit dem Rentenrecht der ehemaligen DDR, Verordnung über die Gewährung und Berechnung von Renten der Sozialpflichtversicherung – Rentenverordnung – vom 23. November 1979 (GBI I Nr. 43 S. 401). Dieses Rentenrecht der ehemaligen DDR blieb bis zum 31. Dezember 1991 nach der Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet F Abschnitt III Nr. 6 (a) zum Einigungsvertrag in Kraft. Die Regelung des Übergangsrechts im Renten-Überleitungsgesetz vom 25. Juli 1991 entsprach dem gesetzgeberischen Auftrag in Artikel 30 Abs. 5 Nr. 2 EV.

Neben der Möglichkeit, ab 1. Januar 1992 mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente nach dem Renten-Überleitungsgesetz beantragen zu können, besteht für Frauen im Beitrittsgebiet seit dem 1. Januar 1992 die weitere Möglichkeit, Altersrente nach den Bestimmungen der §§ 35 f. SGB VI zu beanspruchen und zwar ebenfalls auf Antrag gemäß § 99 Abs. 1 SGB VI. In § 39 SGB VI ist zwar auch – unter besonderen Voraussetzungen – die Möglichkeit einer Altersrente für Frauen mit Vollendung des 60. Lebensjahres geregelt. § 36 SGB VI sieht weiter eine Altersrente für langjährig Versicherte mit Vollendung des 63. Lebensjahres vor. In § 35 SGB VI ist aber demgegenüber eine „Regelaltersrente“ mit Vollendung des 65. Lebensjahres auch für Frauen festgelegt. Einer der wesentlichen Unterschiede zwischen der Altersrente nach dem Rentenüberleitungsgesetz und einer Altersrente nach dem SGB VI liegt darin, daß allein letztere nach § 65 SGB VI dynamisiert ist.

Die verschiedenen Möglichkeiten, Altersrente in Anspruch zu nehmen, bedeuten für die Klägerin:

Sie konnte ab Oktober 1992 Altersrente nach Art. 2 § 4 Abs. 1 Nr. 2 RÜG beanspruchen. Dieser Anspruch bestand ebenfalls zum selben Zeitpunkt – bei Vorliegen der besonderen Voraussetzungen – nach § 39 SGB VI. Die Klägerin kann weiter ab Oktober 1995 Altersrente nach § 36 SGB VI – bei Vorliegen der besonderen Voraussetzungen – beanspruchen. Letztlich besteht ein Rentenanspruch ab Oktober 1993 nach § 35 SGB VI. Sämtliche Arten der Renten werden der Klägerin allein auf Antrag gewährt. Aus dieser rentenrechtlichen Situation ergeben sich keine unmittelbaren Konsequenzen für den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses. Dies folgt auch nicht aus der Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O. Denn diese tarifvertragliche Regelung ist unwirksam.

2.1.2 Tarifvertragliche Regelungen unterliegen der gerichtlichen Überprüfung über ihre Vereinbarkeit mit Verfassungsrecht. Die Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O verstößt gegen das Gleichberechtigungsgebot in Art. 3 Abs. 2 GG. Danach ist die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen verboten, soweit hierfür sachliche Gründe nicht vorliegen. Für eine „Zwangsverrentung“ der Klägerin mit 60 Jahren unter Berufung auf die Regelungen des RÜG ist eine sachliche Begründung im Verhältnis zu Männern, deren Regelaltersgrenze bei Vollendung des 65. Lebensjahres liegt und deren Arbeitsverhältnis deswegen nach § 60 Abs. 1 BAT-O erst zu diesem Zeitpunkt ohne Ausspruch einer Kündigung endet, nicht ersichtlich.

Dem steht auch nicht die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entgegen. Das Bundesverfassungsgericht hat zwar mit seinem Beschluß vom 18. Januar 1987 (in AP Nr. 3 zu § 25 AVG)

entschieden, daß es mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar ist, daß Frauen Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Unterschied zu Männern bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können. Dabei hatte das Bundesverfassungsgericht zu entscheiden, ob Männer, welche nach der damals maßgebenden Regelung des AVG erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld beziehen können, im Verhältnis zu Frauen ungerechtfertigt ungleich behandelt würden. Das Bundesverfassungsgericht hat die Vereinbarkeit des maßgebenden § 25 Abs. 3 AVG mit dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes damit gerechtfertigt, daß der Gesetzgeber faktische Nachteile, welche im Gesetz der gesetzlichen Rentenversicherung typischerweise Frauen treffen, durch eine Regelung kompensiert habe, welche Frauen unter bestimmten Voraussetzungen zeitlich früher als Männern die Möglichkeit des Bezuges von Altersruhegeld biete. Aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts folgt demgegenüber nicht, daß es mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar sei, Frauen mit Vollendung ihres 60. Lebensjahres gegen ihren Willen aus dem Arbeitsleben zu entlassen und sie zum Bezug von Altersruhegeld zu zwingen. Denn die Regelung in § 25 Abs. 3 AVG zielte darauf ab, „den begünstigten Frauen zu gestatten, sich einige Jahre früher als ein vergleichbarer männlicher Versicherter aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen und in Form der Altersrente die Fürchte ihrer Lebensarbeit in Anspruch zu nehmen“ (BSG vom 17.2.1982 in AP Nr. 1 zu § 25 AVG). Daß im vorliegenden Rechtsstreit die Klägerin mit einer „Zwangsverrentung“ ab 1. November 1992 nicht „begünstigt“ wird, folgt schon aus der Existenz des Rechtsstreits.

Dem gewonnenen Ergebnis steht auch nicht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entgegen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 12. November 1992 – 8 AZR 157/92 – entschieden, daß Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der ehemaligen DDR, welche bereits vor dem 3. Oktober 1990 das Rentenalter erreicht hatten, durch § 60 BAT-O – Übergangsvorschrift – weder in unmittelbarer noch in entsprechender Anwendung aufgelöst wurden. Für das Bundesarbeitsgericht bestand aber keine Veranlassung, die Übergangsvorschrift zu § 60 Abs. 1 BAT-O auf ihre Vereinbarkeit mit Verfassungsrecht zu überprüfen. Denn im vom BAG entschiedenen Fall war bereits maßgebend, daß die Tarifnorm erst am 1. Januar 1991 in Kraft trat.

2.2 Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten ist auch nicht in Anwendung von Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV in Verbindung mit Art. 2 § 4 Abs. 1 Nr. 2 RÜG am 31. Oktober 1992 beendet worden. Denn diese Regelung des Einigungsvertrages führte allen-

falls nur bis zum 31. Dezember 1991 zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Frau im Beitrittsgebiet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Deswegen kann im entschiedenen Rechtsstreit auch dahinstehen, ob die Regelung in Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV in der Zeit vom 3. Oktober 1990 bis zum 31. Dezember 1991 mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar ist.

Die zeitliche Beschränkung der Regelung in Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV folgt nicht aus ihrem Wortlaut, sie kann aber nicht losgelöst von der Regelung in Anlage II Kapitel VIII Sachgebiet F Abschnitt III Nr. 6 zum Einigungsvertrag (im folgenden: Nr. 6 EV) gesehen werden. Das „Rentenalter“ im Sinne von Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV für Frauen im Beitrittsgebiet war durch die Regelung in Nr. 6 EV bis zum 31. Dezember 1991 festgelegt. Seit dem 1. Januar 1992 sind für Frauen im öffentlichen Dienst des Beitrittsgebiets bis zum 31. Dezember 1996 mehrere „Rentenalter“ möglich und zwar sowohl nach dem Renten-Überleitungsgesetz als auch nach dem SGB VI. Deswegen ist Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV so zu verstehen, daß ein Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1991 mit dem Erreichen des Rentenalters endet, welches sich aus der ehemaligen DDR ergibt. Dem trugen die Tarifvertragsparteien mit der Übergangsvorschrift zu § 60 BAT-O ab dem Inkrafttreten des Tarifvertrages am 1. Januar 1991 Rechnung.

Dem steht nicht entgegen, daß die gesetzliche Regelung des Einigungsvertrages betreffend die Rechtsverhältnisse der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst die besonderen Verhältnisse im Beitrittsgebiet aufgrund der personellen Überbesetzung der öffentlichen Verwaltung berücksichtigen wollte. Unabhängig von der Frage der Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 2 GG wurde durch Nr. 1 Abs. 2 S. 7 EV in Verbindung mit Nr. 6 EV zumindest für die Zeit bis zum 31. Dezember 1991 sichergestellt, daß Frauen mit Erreichen des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Dieser Regelung und die weiteren – zeitlich befristeten – Regelungen des Einigungsvertrages über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst des Beitrittsgebiets stellen insgesamt Möglichkeiten dar, der personellen Überbesetzung im öffentlichen Dienst begegnen zu können.

Mitgeteilt von RAin Malin Bode, Bochum

Urteil

ArbG Berlin, § 60 BAT-O nebst
Übergangsvorschrift, Art. 3 Abs. 2 GG;
Art. 5 Abs. 1 EG-Rili v. 9.2.76 (76/207)
**Ebenfalls: Keine Zwangsverrentung für
Frauen mit 60 Jahren**

Die Übergangsvorschrift des BAT-O, die für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichung der Altersgrenze für Frauen auf eine Regelaltersgrenze von 60 Jahren verweist, ist mit der Richtlinie 76/207 des Rates der Europäischen Gemeinschaften v. 9.2.1976 unvereinbar.

Urteil des ArbG Berlin vom 19.11.1992 – 73 Ca 16313/92 – nrk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die am 10. April 1932 geborene Klägerin arbeitete seit dem 15. November 1971 als medizinisch-technische Assistentin im Labor des Krankenhauses. Aufgrund der Invalidität der Klägerin wurde die Arbeitszeit ab April 1980 auf 18 Stunden wöchentlich reduziert. Zuletzt arbeitete sie 8 Stunden in der Woche gegen eine monatliche Bruttovergütung von DM 407,--.

Mit dem Schreiben vom 25. März 1992 wurde der Klägerin mitgeteilt, daß ihr Arbeitsverhältnis nach § 60 BAT-O mit Ablauf des Monats nach Vollendung des 60. Lebensjahres, also am 30. April 1992, ende.

Nachdem das beklagte Land die Klägerin zunächst weiterbeschäftigt hatte, teilte es ihr mit einem weiteren Schreiben vom 7. Mai 1992 mit, sie werde zum 14. Mai 1992 wegen der aus den tariflichen Regelungen folgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Sozialversicherung abgemeldet. Eine weitere Beschäftigung lehnte der Beklagte ab.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Weiterbeschäftigung.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht dadurch geendet, daß die Klägerin das 60. Lebensjahr vollendet hat; sie hat deshalb auch einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung.

Nach § 60 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifsrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 endet ein Arbeitsverhältnis, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat. Hierzu haben die Tarifvertragsparteien in einer Übergangsvorschrift bestimmt:

„Solange eine Regelaltersgrenze (Rentenalter) unter 65 Jahren gilt, ist diese maßgebend.“

Diese Vorschrift ist wegen ihrer befristeten Geltungsdauer bzw. ihrer Unvereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG und Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 (76/207) nicht anwendbar.

Bild links:

Gabriele Bickel, Ohne Titel, 1988