

LAG Niedersachsen Urteil vom 05.09.2019 – 4 Sa 5/19 B

Entscheidungsstichwort (Thema)

Angemessenheit einer Altersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung. Ungerechtfertigte Benachteiligung befristet Beschäftigter bei Ausschluss aus dem betrieblichen Altersversorgungssystem. Keine tarifliche Ausschlussfrist bei Ansprüchen auf Anwartschaft oder Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Leitsatz (amtlich)

Der Ausschluss befristet Beschäftigter von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nach dem Inhalt der Versorgungsordnung den MitarbeiterInnen zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess bieten sollen, ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Normenkette

TzBfG § 4; AGG §§ 1, 3 Abs. 1 S. 1, § 7; TzBfG § 3 Abs. 2 S. 1, § 4 Abs. 1 S. 1, Abs. 2, § 14 Abs. 2 S. 3; MTV Chemie § 11 Art. 2 Nr. 3; MTV § 17 Abs. 2

Verfahrensgang

ArbG Emden (Entscheidung vom 14.11.2018; Aktenzeichen 1 Ca 361/18)

Tenor

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 14. November 2018 – 1 Ca 361/18 – wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Der am 00.00.1960 geborene Kläger trat auf der Grundlage eines bis zum 00.00.2015 befristeten Arbeitsvertrages mit Wirkung vom 00.00.2013 in die Dienste der Beklagten. Die Befristung erfolgte gem. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ohne Sachgrund. Am 00.00.2014 vereinbarten die Parteien schriftlich, dass der befristete Arbeitsvertrag bis zum 31. Dezember 2016 gem. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG i.V.m. § 11 II Ziff. 3 Manteltarifvertrag Chemie verlängert wird. Seit dem 1. Januar 2017 steht der Kläger bei der Beklagten als Process Technician in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Die Beklagte ist ein norwegisches Staatsunternehmen, das Erdgasleitungen betreibt.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern/innen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, um ihnen "zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten." In der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 2009 heißt es auszugsweise:

01. Teilnehmerkreis

Versorgungsberechtigt sind alle Mitarbeiter(innen) der GD, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme zur GD stehen, sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Nicht teilnahmeberechtigt sind Mitarbeiter(innen), die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur GD stehen sowie Mitarbeiter, die von der Firmengruppe versetzt werden, es sei denn, im Arbeitsvertrag oder in der Vereinbarung über die Abstellung zur GD wäre eine gegenteilige Abrede getroffen.

02. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen sind

- die Vollendung des 25. Lebensjahres des/der Mitarbeiters(in)
- ein ununterbrochenes Bestehen des Arbeitsverhältnisses von mindestens 5 Jahren
- die schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage

Mit der am 7. September 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger von der Beklagten die Annahme seines Angebots auf Abschluss einer Versorgungszusage sowie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm im Versorgungsfall Versorgungsleistungen nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung zu verschaffen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er gehöre zum versorgungsberechtigten Teilnehmerkreis. Er habe vor der Vollendung seines 55. Lebensjahres ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet, das bereits mehr als 5 Jahre ununterbrochen bestehe. Dass das Arbeitsverhältnis erst nach der Vollendung seines 55. Lebensjahres entfristet worden sei, schließe ihn nicht aus dem Teilnehmerkreis aus.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, das Angebot des Klägers auf Abschluss einer Versorgungszusage nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung anzunehmen und des Weiteren festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger im Versorgungsfall Versorgungsleistungen nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung zu verschaffen.

Gegen das ihr am 6. Dezember 2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 3. Januar 2019 Berufung eingelegt und sie am 6. Februar 2019 begründet.

Die Beklagte ist der Rechtsauffassung, dass der Kläger nicht zu dem teilnahmeberechtigten Personenkreis gem. Ziff. 01 der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 2009 gehöre. Er habe zunächst in einem befristeten Arbeitsverhältnis gestanden; ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sei zwischen den Parteien erst nach Erreichen der Altersgrenze begründet worden. Mit freiwilligen Versorgungsleistungen solle u.a. die Betriebstreue des Arbeitnehmers gefördert und belohnt werden. Eine unterschiedliche Behandlung befristet und unbefristet Beschäftigter sei sachlich gerechtfertigt, da der Arbeitgeber bei einer vorübergehenden Beschäftigung nicht daran interessiert sei, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden.

Bei den Vertragsverhandlungen habe sie mit dem Kläger offen und ehrlich kommuniziert, dass die Versorgungsordnung auf ihn keine Anwendung finde. Der Kläger habe bei den Verhandlungen über den Abschluss des unbefristeten Teilzeitvertrages auf eine Aufnahme in die Versorgungsordnung verzichtet. Darüber hinaus seien mögliche Ansprüche auf Aufnahme gem. § 16 MTV Chemische Industrie Niedersachsen verfallen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Emden vom 14. November 2018 – 1 Ca 361/18 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil als zutreffend nach Maßgabe seiner Berufungserwiderung.

Entscheidungsgründe

A. Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

B. Die Berufung der Beklagten ist nicht begründet.

I. Die Klage ist zulässig; die Klageanträge bedürfen jedoch der Auslegung. Der Antrag zu 1) ist dahin zu verstehen, dass der Kläger von der Beklagten die Annahme seines im Klageantrag liegenden Angebots auf Abschluss einer Versorgungszusage gem. Ziff. 02 der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 2009 begehrt.

1. Klageanträge unterliegen als Prozesshandlungen der Auslegung. Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage entspricht (BGH 12. Februar 2003 - XII ZR 324/98). Für das Verständnis eines Klageantrags ist deshalb nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags zu haften. Das Gericht hat den erklärten Willen zu erforschen, wie er aus der Klagebegründung, dem Prozessziel und der Interessenlage hervorgeht. Die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) sind für die Auslegung von Klageanträgen heranzuziehen.

2. Danach ist der Klageantrag als Antrag auf Annahme des in dem Klageantrag liegenden Vertragsangebots des Klägers durch die Beklagte zu verstehen. Der Kläger will ohne weiteren Zwischenschritt das Zustandekommen einer Versorgungszusage erreichen. Der Vertragsschluss soll mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils nach § 894 Satz 1 ZPO herbeigeführt werden.

3. Der Feststellungsantrag ist ebenfalls zulässig.

Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger begehrt bei der gebotenen Auslegung die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, nämlich der Versorgungsverpflichtung der Beklagten im Versorgungsfall nach Maßgabe der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung.

An der Feststellung besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Es ist unerheblich, dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist. Da die Beklagte den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Versorgungsleistungen bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet. Der Kläger kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalls einen Rechtsstreit gegen seine ehemalige Arbeitgeberin über Inhalt und Umfang seiner Versorgungsrechte zu führen. Die Parteien haben ein rechtliches Interesse daran, Meinungsverschiedenheiten über den Bestand und die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalls klären zu lassen (BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11).

II. Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Abschluss einer Vereinbarung über die Versorgungszusage zu. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger im Versorgungsfall Leistungen nach der am 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen Versorgungsordnung zu gewähren.

1. Nach Ziff. 01/02 der Versorgungsordnung sind alle Mitarbeiter der GD versorgungsberechtigt, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Ablauf von 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme zur GD stehen, das 25. Lebensjahr vollendet haben sowie seit mindestens fünf Jahren in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen (Wartezeit), sofern sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben.

2. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen der Ziff. 01. (Teilnehmerkreis) der Versorgungsordnung nach dem Wortlaut nicht. Abs. 1 dieser Bestimmung regelt die Voraussetzungen, unter denen Mitarbeiter, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, versorgungsberechtigt sind. Diese dürfen bei Beginn des (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Nicht teilnahmeberechtigt sind grundsätzlich - unabhängig vom Lebensalter - Mitarbeiter, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur GD stehen.

Der Kläger hatte zu Beginn des (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 2017 das 55. Lebensjahr bereits vollendet.

a) Die Altersgrenze in Ziff. 01 Abs. 1 der Versorgungsordnung ist wirksam. Sie bewirkt keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters gem. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 1 AGG.

aa) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen der in § 1 AGG genannten Gründe, ua. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG gegeben, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Ziff. 01 Abs. 2 der Versorgungsordnung bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 und § 7 AGG. Danach sind Mitarbeiter nur dann versorgungsberechtigt, wenn sie bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Damit erfahren Mitarbeiter, die - wie der Kläger- bei Beginn ihres (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, wegen ihres Alters eine ungünstigere Behandlung als Mitarbeiter, die zu diesem Zeitpunkt das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

b) Diese durch die Altersgrenze bewirkte Ungleichbehandlung ist jedoch nach § 10 AGG sachlich gerechtfertigt.

aa) Nach § 10 Satz 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen nach § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein. § 10 Satz 3 AGG enthält eine Aufzählung von Tatbeständen, wonach derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere gerechtfertigt sein können. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist dies der Fall bei der Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen. Indem der Gesetzgeber den in Nr. 4 geregelten Tatbestand in die Rechtfertigungsgründe des § 10 Satz 3 AGG eingeordnet hat, hat er zum Ausdruck gebracht, dass die Festsetzung von Altersgrenzen für den Anspruch auf Leistungen aus den dort aufgeführten betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit grundsätzlich objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG gerechtfertigt ist. Da eine solche Altersgrenze in der jeweiligen Versorgungsregelung festzusetzen ist, muss die konkret gewählte Altersgrenze allerdings iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein (BAG 20. Februar 2018 - 3 AZR 43/17). Soweit die Voraussetzungen von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG erfüllt sind, ist eine unterschiedliche Behandlung danach zwar grundsätzlich, aber nicht immer zulässig (BAG 14. November 2017 - 3 AZR 781/16; 26. September 2017 - 3 AZR 72/16).

bb) § 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in das nationale Recht. Die Bestimmung ist mit Unionsrecht vereinbar (BAG 18. März 2014 - 3 AZR 69/12). Dies gilt auch, soweit die dortigen Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen iSd. § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG über das nach Unionsrecht Erforderliche hinausgehen (BAG 26. September 2017 - 3 AZR 72/16).

cc) Die durch die Altersgrenze nach Ziff. 01 Abs. 1 der Versorgungsordnung bewirkte Ungleichbehandlung wegen des Alters unterfällt § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG.

Einschlägig ist hier die in § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG aufgeführte Fallgruppe der "Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen".

d) Die in Ziff. 01 der Versorgungsordnung bestimmte Höchstaltersgrenze von 55 Jahren für die Aufnahme in den Teilnehmerkreis ist gerechtfertigt iSv § 10 AGG.

aa) Dem Arbeitgeber steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen - wozu auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zählen - ein von den Gerichten zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu (BAG 17. September 2013 - 3 AZR 686/11). Dies ist seiner Bereitschaft geschuldet, sich freiwillig zu einer von ihm zu finanzierenden betrieblichen Zusatzversorgung zu verpflichten. Durch die Festlegung der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein betriebliches System der Altersversorgung wird zudem der Dotierungsrahmen des Arbeitgebers bestimmt. Diese Gestaltungsfreiheit eröffnet dem Arbeitgeber grundsätzlich auch die Möglichkeit, eine Höchstaltersgrenze für die Aufnahme in den von der Versorgungsordnung begünstigten Personenkreis festzulegen (BAG 17. September 2013 - 3 AZR 686/11; 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11). Allerdings darf der Arbeitgeber bei der Festlegung einer Höchstaltersgrenze als Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung die berechtigten Belange der betroffenen Arbeitnehmer nicht außer Acht lassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die betriebliche Altersversorgung nicht nur Versorgungs-, sondern auch Entgeltcharakter hat (BAG 17. September 2013 - 3 AZR 686/11; 12. Februar 2013 - 3 AZR 100/11). Damit dürfte etwa eine Regelung, die zur Folge hat, dass während eines beträchtlichen Teils eines typischen Erwerbslebens keine Versorgungsanwartschaften erworben werden können, nicht zu vereinbaren sein.

bb) Danach ist der Ausschluss der Beschäftigten, die erst nach der Vollendung ihres 55. Lebensjahrs ein (unbefristetes) Arbeitsverhältnis mit der GD aufgenommen haben, von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan nach § 10 AGG gerechtfertigt. Zwar können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahrs beginnt, keine Versorgungsanwartschaften erwerben. Dies ist jedoch noch hinnehmbar, weil diese Arbeitnehmer in der Zeit vor der Vollendung des 55. Lebensjahrs bei einem anderen Arbeitgeber ausreichend Zeit hatten, Betriebsrentenanwartschaften zu verdienen oder für ihre Altersversorgung anderweitig vorzusorgen und der Zeitraum von der Vollendung des 55. Lebensjahrs bis zum Erreichen der Altersgrenze im Hinblick darauf, dass ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre und mehr umfasst, noch nicht unangemessen lang ist (vgl. auch BAG 12. November 2013 - 3 AZR 356/12).

Die Versorgungsordnung steht hierzu nicht in Widerspruch, sondern bestätigt vielmehr diese Wertung. Zwar erwirbt der Betriebsangehörige, der seine unbefristete Tätigkeit vor der Vollendung des 55. Lebensjahrs aufgenommen und die Wartezeit nach Ziff. 02 von fünf Jahren erfüllt hat, Anwartschaften auf Leistungen nach der Versorgungsordnung. Allerdings verhält sich die Höhe der versprochenen Betriebsrente nicht proportional zu den tatsächlich abgeleiteten Dienstjahren. Nach Ziff. 03 Abs. 1 der Versorgungsordnung gelten als anrechenbare Dienstzeit alle Dienstjahre nach Vollendung des 25. Lebensjahres, in dem das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat. Die anrechenbare Dienstzeit ist aber begrenzt auf 30 Jahre, Ziff. 03 Abs. 3 Satz 2. Diese Bestimmungen, die erkennbar der Begrenzung des Versorgungsaufwands dienen, wirken sich im Ergebnis dahin aus,

dass auch nach dem Leistungsplan nicht für sämtliche möglichen Dienstjahre, sondern nur für einen Teil der möglichen Dienstjahre und damit nur für einen Teil des typischen Erwerbslebens Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beansprucht werden können. Nach der Versorgungsordnung beträgt dieser Teil maximal 30 Jahre. In dieses Gesamtkonzept fügt sich Ziff. 02 Abs. 1 der Versorgungsordnung, welche die Mitarbeiter von dem Teilnehmerkreis ausschließt, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit das 55. Lebensjahr vollendet hatten, ohne Weiteres ein. Diese Betriebsangehörigen hatten nach den Wertungen der Versorgungsordnung in der Zeit vor Vollendung ihres 55. Lebensjahrs entweder bei einem anderen Arbeitgeber ausreichend Zeit, Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung zu erwerben oder für ihre Altersversorgung anderweitig vorzusorgen. Dies ist bei typisierender Betrachtung hinnehmbar und benachteiligt die berechtigten Interessen der Betriebsangehörigen nicht unangemessen.

3. Der Ausschluss der befristet Beschäftigten von den Versorgungsleistungen in Ziff. 01 Abs. 2 der Versorgungsordnung ist hingegen unwirksam.

a) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, § 4 Abs. 2 S. 1 TzBfG. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht, § 4 Abs. 2 S. 2 TzBfG (pro-rata-temporis-Grundsatz). Nach § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG sind hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen, für die die Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen entscheidend sind, bei befristet und unbefristet Beschäftigten dieselben Zeiten der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Berücksichtigung vor. Zwar erfasst § 4 Abs. 2 TzBfG zunächst nicht Arbeitnehmer, die nach dem Ablauf eines befristeten Vertrages nunmehr in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen, da § 4 Abs. 2 TzBfG an sich nur für das aktuelle befristete Arbeitsverhältnis gilt. Doch bleibt § 4 Abs. 2 TzBfG anzuwenden, wenn es um Folgen aus dem befristeten Arbeitsverhältnis geht (grundlegend dazu jetzt BAG 21. Februar 2013 - 6 AZR 524/11 - unter Aufgabe früherer Rechtsprechung).

b) Mit § 4 Abs. 2 Satz 3 TzBfG wird Paragraph 4 Nr. 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist (BAG 6. September 2018 - 8 AZR 836/16). Die Rahmenvereinbarung, vor allem ihr Paragraph 4, soll verhindern, dass befristete Arbeitsverhältnisse von einem Arbeitgeber benutzt werden, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden. Deshalb muss Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (EuGH 25. Juli 2018 - C-96/17 - [Vernaza Ayovi] - Rn. 22 f.). Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung verlangt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist (EuGH 25. Juli 2018 - C-96/17 - aaO).

aa) Im Streitfall sind als Vergleichsgruppe die Mitarbeiter heranzuziehen, die vor Vollendung des 55. Lebensjahres seit mehr als 6 Monaten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehen. Befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, die identische oder ähnliche Aufgaben versehen, sind nach § 3 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vergleichbar. Der einzige Unterschied zwischen diesen Arbeitnehmergruppen besteht darin, dass die Rechtsbeziehung mit dem Arbeitgeber im einen Fall befristet, im anderen Fall auf Dauer angelegt ist.

a) Für den Ausschluss der befristet beschäftigten Arbeitnehmer - unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit - aus dem Teilnehmerkreis in Ziff. 01 der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 2009 gibt es keinen sachlichen Grund, der diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigt.

(1) In Anlehnung an die Rechtsprechung des EuGH (26. Juni 2001 - C-381/99- [Brunnhöfer]) ist eine Ungleichbehandlung iSd. § 4 Abs. 2 TzBfG sachlich gerechtfertigt, wenn hierfür objektive Gründe gegeben sind, die einem echten Bedürfnis des Unternehmens dienen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind. Dafür ist Voraussetzung, dass konkrete Umstände vorliegen, die die Differenzierung im konkreten Fall aufgrund objektiver und transparenter Kriterien rechtfertigen. Geeignet sind dabei nur solche Kriterien, die nicht allgemein und abstrakt auf die Beschäftigungsdauer abstellen. Geeignet ist eine Maßnahme, wenn mit ihr das angestrebte Ziel erreicht werden kann; sie ist erforderlich, wenn sie das mildeste Mittel zur Zielerreichung darstellt, also kein anderes, gleich wirksames Mittel zur Verfügung steht, das gar nicht oder weniger nachteilig für die benachteiligte Arbeitnehmergruppe wäre. Parallel stellt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Leistungszweck ab, wobei aus den jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen oder den Ausschluss- oder Kürzungstatbeständen auf den Leistungszweck geschlossen werden kann (BAG 15. Juli 2004 - 6 AZR 25/03).

(2) Für Fallgestaltungen vor dem In-Kraft-Treten von § 4 TzBfG ist das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, dass es sachlich gerechtfertigt sei, vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer von betrieblichen Versorgungsleistungen auszuschließen. Die betriebliche Altersversorgung bezwecke unter anderem, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung sei der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden (BAG 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94; 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97). Die während des befristeten Arbeitsverhältnisses erbrachte Betriebstreue werde dadurch ausreichend berücksichtigt, dass die im befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Beschäftigungszeit bei Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angerechnet werde.

(aa) Die Versorgungszusage der Beklagten hat (auch) den Zweck, vergangene und künftige Betriebstreue zu belohnen. Die Versorgungsleistungen stellen kein reines Äquivalent für die geleistete Arbeitszeit dar. Das kommt durch die Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit auf 30 Jahre zum Ausdruck; es liegt damit keine der Dienstzeit proportionale Leistungsgewährung vor. Das Versorgungsversprechen dient ferner dem Zweck, künftige Betriebstreue zu belohnen; die in Ziff. 02 geregelte Anspruchsvoraussetzung (Wartezeit) verlangt ein ununterbrochen bestehendes Arbeitsverhältnis von mindestens fünf Jahren.

(bb) Ob ein Ausschluss von befristet beschäftigten Arbeitnehmern aus einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung zulässig ist, erscheint fraglich (krit: DHSW/Ahrendt, 4. Aufl. § 4 TzBfG Rn 36; KR/Bader, 12. Aufl., § 4 TzBfG, Rn. 32; BeckOk Arbeitsrecht/Bayreuther, 52. Edition, § 4 TzBfG Rn. 22a; Blomeyer, Rolfs, Otto, Betriebsrentengesetz, Anh § 1 Rn. 59; a.A.Meinel/Heyn/Herms, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 5. Aufl., § 4 Rn. 145). Die Gesetzesbegründung geht zwar davon aus, dass ein Ausschluss dann zulässig ist, wenn eine zeitanteilige Gewährung zu nur sehr geringen Leistungen führen würde (BT-Drs. 14/4374). Bei einem Ausscheiden vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist nach § 1b BetrAVG erhält der befristet beschäftigte Arbeitnehmer überhaupt keine Leistung. Das trifft aber auch für alle anderen Arbeitnehmer zu, deren Arbeitsverhältnis endet, bevor die Versorgungszusage drei Jahre bestanden hat und stellt daher keinen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung dar. Den Interessen des Arbeitgebers ist dadurch ausreichend Rechnung getragen, dass er bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen der Unverfallbarkeit keine Leistungen zu gewähren hat.

Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses steht angesichts der vielfältigen Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge zu verlängern, nur in Ausnahmefällen mit hinreichender Sicherheit fest, dass es nach Ablauf der Befristung nicht fortgesetzt wird. Häufig wird die Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgeschaltet. Zudem eröffnet § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG die Möglichkeit, durch Tarifvertrag die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG zu regeln. Davon haben die Tarifvertragsparteien in § 11 II 3 MTV Chemie Gebrauch gemacht und die zulässige Dauer der ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnisse auf bis zu 48 Monate ausgedehnt. Damit steht nicht hinreichend fest, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer originär oder durch Anschlussbefristungen die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nicht erfüllen. Ebenso wenig steht fest, dass unbefristet eingestellte

Mitarbeiter, die vor Vollendung des 55. Lebensjahres in die Dienste der Beklagten treten, in jedem Fall die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit gem. § 1b BetrAVG erfüllen.

(cc) Entscheidend ist aber, dass sich der Zweck der Zusage von Versorgungsleistungen vorliegend nicht in der Honorierung und Förderung der Betriebstreue erschöpft. Das ergibt sich aus dem Wortlaut der Präambel der Versorgungsordnung, wonach die Leistungsgewährung dem Zweck dient, den Mitarbeitern "zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten." Diese Zielsetzung entspricht auch der besonderen sozialpolitischen Funktion der betrieblichen Altersversorgung. Nach den vom Gesetzgeber getroffenen Wertentscheidungen soll sie eine notwendige Ergänzung der durch die Sozialversicherung gewährten Sicherung der Arbeitnehmer im Alter darstellen und ihren Lebensstandard zumindest teilweise sichern (vgl. BT-Drs. 7/1281 S. 19; BAG 26. April 2018 – 3 AZR 586/16), da das beständig sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. etwa Rentenversicherungsbericht 2018 der Bundesregierung S. 38) zu Versorgungslücken führt (ErfK/Steinmeyer, BetrAVG, 19. Aufl., § 1a Rn. 1).

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer bedürfen des Schutzes gegen die wirtschaftlichen Folgen des Eintritts in den Ruhestand in demselben Maße wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer. Sie werden sogar eher auf eine Ergänzung der durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährten Leistungen angewiesen sein, weil sie häufiger als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer unterbrochene Erwerbsbiographien aufweisen.

dd) Werden mit einer Leistung mehrere Zwecke verfolgt, so fehlt es an der Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung, wenn die benachteiligte Gruppe zumindest einen dieser Zwecke auch erfüllen kann (BAG 5. August 2009 – 10 AZR 634/08).

4. Der Kläger hat im Rahmen der Vertragsverhandlungen vor Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrages nicht wirksam auf Leistungen der Altersversorgung verzichtet. § 4 TzBfG ist als wesentliche Arbeitnehmerschutzvorschrift unabdingbar. Dies gilt selbstverständlich sowohl für das Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte wie auch für befristet Beschäftigte.

5. Der Anspruch des Klägers ist nicht gem. § 17 Abs. 2 MTV verfallen. Das folgt allerdings – anders als bei laufenden Betriebsrenten – nicht daraus, dass der Anspruch erst bei Eintritt des Versorgungsfalles fällig würde. Eine am Zweck der tariflichen Ausschlussfrist orientierte Auslegung ergibt jedoch, dass die Regelung hier nicht einschlägig ist. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Sie sollen die kurzfristige Abwicklung von Ansprüchen sicherstellen, aber nicht Ansprüche beschneiden, deren Verletzung sich erst auswirkt, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Ruhestand beginnt (BAG 17. Dezember 1991 – 3 AZR 44/91). Diese Funktion können Ausschlussfristen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung nicht erfüllen.

6. Bei Verstößen gegen die Diskriminierungsverbote des § 4 TzBfG sind die leistungsbestimmenden Regelungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen den Diskriminierungsverboten von den Leistungen ausgeschlossen werden.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

EzA-SD 2020, 5

NZA-RR 2020, 24

ArbR 2019, 565

LGP 2019, 200