

**10 Sa 544/15**  
5 Ca 1308/14  
(ArbG Rosenheim)

Verkündet am: 13.01.2016

Birkhold  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

A.  
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. B.  
B-Straße, A-Stadt

gegen

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.  
D-Straße, C-Stadt

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Dezember 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dick und die ehrenamtlichen Richter Pompe und Steiner

für Recht erkannt:

1. **Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 24.02.2015, 5 Ca 1308/14, abgeändert:**

**Es wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf der Grundlage der VO95 bei der Unterstützungskasse neu anzumelden.**

2. **Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
3. **Die Revision wird für den Beklagten zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um eine betriebliche Altersversorgung für die Klägerin.

Die 1961 geborene Klägerin war ab dem 01.11.1991 in A-Stadt bei der E. beschäftigt. Im Jahr 2001 entstand die Beklagte durch Verschmelzung von fünf Gewerkschaften, u.a. der damaligen Arbeitgeberin der Klägerin.

Mit Arbeitsvertrag vom 27.02.2004 vereinbarten die Parteien eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses als geringfügig Beschäftigte ab dem 01.03.2004 mit Anrechnung der bisherigen Beschäftigungsdauer. Der Bruttomonatsverdienst der Klägerin beträgt € xxx.

§ 3 dieses Arbeitsvertrages lautet wie folgt:

*„§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen*

*Auf das Vertragsverhältnis finden die „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der C.“ (AAB C.), die Gesamtbetriebsvereinbarungen und Betriebsvereinbarungen sowie Richtlinien für C. in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Mit ihrem Inkrafttreten werden diese Regelungen verbindliche Bestandteile dieses Vertrages.*

*...“*

Zum weiteren Wortlaut des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 6 ff d. A. verwiesen.

§ 20 der Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten zum Stand Februar 2011 lautet wie folgt:

*„ § 20 Betriebliche Altersversorgung*

*C. gewährt seinen Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung.*

*Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe werden in einer GBV geregelt.“*

Zum weiteren Wortlaut der Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten siehe Bl. 9 ff d. A.

§ 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. lautet wie folgt:

*„§ 4 Beschäftigte ohne Versorgungszusage sowie neu eingestellte Beschäftigte*

- (1) Beschäftigte, denen bisher innerhalb der Gründungsorganisationen oder von C. keine Versorgungszusage gegeben worden ist, werden mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf der Grundlage der VO95 bei der Unterstützungskasse neu angemeldet.*
- (2) Ab dem 01.03.2007 neu eingestellte Beschäftigte erhalten eine Versorgungszusage nach VO95.“*

Zum weiteren Wortlaut der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. siehe Bl. 34 ff d. A.

§ 2 der Versorgungsordnung 1995 (VO95) lautet wie folgt:

*„§ 2 Begünstigte*

- (1) *Beschäftigte eines Kassenmitgliedes werden als Begünstigte bei der Unterstützungskasse angemeldet, wenn sie folgende persönliche Voraussetzungen erfüllen:*
1. *Es besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis*
  2. *In dem Arbeitsverhältnis muss eine mehr als geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV) stattfinden*
  3. *Die/der Beschäftigte darf bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht dienstunfähig oder erwerbsunfähig (§ 13) sein*
  4. *Die/der Beschäftigte darf bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.*
- ...
- (4) *Die Anmeldung bei der Unterstützungskasse erfolgt für die Dauer der Beschäftigung gegen Entgelt (versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, § 7 SGB IV). . .*

Bezüglich des weiteren Wortlauts der VO95 wird auf Bl. 41 ff d. A. verwiesen.

Die Klägerin hat im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung nicht auf die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung verzichtet.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe Anspruch darauf, zur betrieblichen Altersversorgung angemeldet zu werden. Das ergebe sich bereits aus § 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C., der keine Einschränkung im Hinblick auf geringfügig Beschäftigte enthalte. Die Regelung in § 2 der VO95, wonach zur Anmeldung zur Unterstützungskasse eine mehr als geringfügige Beschäftigung vorliegen müsse, komme nicht zum Tragen, weil teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gem. § 4 Abs. 1 TzBfG nicht schlechter behandelt werden dürfen als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Ein sachlicher Grund für eine unterschied-

liche Behandlung liege nicht vor. Es treffe auch nicht zu, dass ein Missverhältnis bestünde zwischen dem Aufwand für die Beklagte und den Ertrag für die Klägerin.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. *Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf der Grundlage der VO95 bei der Unterstützungskasse neu anzumelden.*
2. *Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.*

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

*die Klage abzuweisen.*

Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. ergebe sich kein voraussetzungsloser Zugang zur betrieblichen Altersversorgung für alle dort genannten Beschäftigten. Eine Verpflichtung zur Anmeldung zur Unterstützungskasse ergebe sich nur im Rahmen der VO95. Der darin enthaltene Ausschluss von geringfügig Beschäftigten sei wirksam. Die betriebliche Altersversorgung diene der Ergänzung der gesetzlichen Altersversorgung. Nachdem die Klägerin keine Ansprüche aus der gesetzlichen Altersversorgung aus ihrer Beschäftigung erwerbe, entfiele auch diese Ergänzungsfunktion.

Es bestünde auch ein Missverständnis zwischen dem Aufwand, den der Beklagten entstünde, wenn sie die Klägerin zur betrieblichen Altersversorgung anmelden würde und dem möglichen Ertrag hieraus für die Klägerin. Bei einem Verwaltungsaufwand von etwa € 40,00 pro Begünstigtem und Jahr würde die Klägerin bei einem Renteneintritt mit dem 63. Lebensjahr eine Rentenanwartschaft i.H.v. € xx erwerben. Insgesamt müsse die Beklagte für diesen Anspruch € 1.680,00 bis dahin aufwenden.

Bezüglich des weiteren erstinstanzlichen Vortrages wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 16.09.2014, 21.12.2014, 28.01.2014, 16.02.2014, 23.02.2015 verwiesen.

Mit der Klägerin am 22.05.2015 zugestellten Urteil vom 24.02.2015 hat das Arbeitsgericht Rosenheim die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Es bestünde ein Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO. Ein Zuwarten der Klägerin bis zur Erreichung des Renteneintrittsalters, um sodann auf Zahlung gegen die Beklagte zu klagen, erscheine nicht zumutbar.

Weder aus den allgemeinen Arbeitsbedingungen noch aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebe sich ein vorbehaltloser Anspruch für jeden Arbeitnehmer auf betriebliche Altersversorgung. Es müssten auch die Tatbestandsvoraussetzungen der VO95 erfüllt sein, was bei der Klägerin nicht der Fall sei. Der darin enthaltene Ausschluss für geringfügig Beschäftigte sei zulässig. Es sei zwar nicht möglich Teilzeitbeschäftigte generell von der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen, für geringfügig Beschäftigte ergebe sich eine sachliche Rechtfertigung eines Ausschlusses allerdings daraus, dass die betriebliche Altersversorgung zur Aufstockung der gesetzlichen Altersversorgung bestimmt sei. Ergebe sich aus der Beschäftigung keine gesetzliche Altersversorgung, wäre auch ein Ausschluss aus der betrieblichen Altersversorgung nicht unzulässig.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer am 16.06.2015 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen Berufung und begründet diese mit Schriftsatz vom 15.07.2015 (zugegangen beim Landesarbeitsgericht München am gleichen Tag, der Beklagten zugestellt am 20.07.2015) wie folgt:

Die VO95 schränke den in den allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten und in der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. festgelegten Anspruch auf Zugang zur betrieblichen Altersversorgung nicht ein. Mit der Neuregelung der Versicherungspflicht geringfügig Beschäftigter zum 01.01.2013 habe der Gesetzgeber das früher bestehende Verhältnis von grundsätzlicher Versicherungsfreiheit und wahlweisen Verzicht auf die Versicherungsfreiheit mit der Folge der Versicherungspflicht umgekehrt. Nach § 6 Abs. 1 b SGB VI bestün-

de nun grundsätzlich Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte. Diese könnten sich lediglich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Insoweit habe sich die Rechtslage seit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.02.2000 (3 AZR 845/98), das einen Ausschluss für geringfügig Beschäftigte jedenfalls für die Vergangenheit als möglich angesehen hat, entscheidend geändert. Hinzu komme, dass § 2 Abs. 2 TzBfG jetzt ausdrücklich geringfügig Beschäftigte in den Anwendungsbereich des TzBfG aufgenommen habe. Eine Differenzierung zwischen geringfügig Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, deren Beschäftigung darüber hinausgehe, sei deshalb nicht möglich.

Die Klägerin beantragt in der Berufungsinstanz:

***Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 24.02.2015, Az.: 5 Ca 1308/14, abgeändert. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin mit Wirkung ab dem 01.03.2007 auf der Grundlage der VO95 bei der Unterstützungskasse neu anzumelden.***

Die Beklagte beantragt,

***die Berufung zurückzuweisen.***

Mit am 20.08.2015 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem Schriftsatz begründet sie dies - ihren erstinstanzlichen Vortrag vertiefend und ergänzend - wie folgt:

Die Auffassung der Klägerin, der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus den allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten und aus der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. sei vorbehaltlos würde dazu führen, dass Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe völlig im Unklaren bleiben würden. Die Neuregelung zur Versicherungsfreiheit von geringfügig Beschäftigten gelte nicht uneingeschränkt für Altfälle, also für vor dem 1. Januar 2013

bereits in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sich befindende Beschäftigte. Nach § 230 SGB VI habe ein geringfügig Beschäftigter wie die Klägerin auch weiterhin einen Anspruch auf versicherungsfreie Beschäftigung, wenn auf die Versicherungsfreiheit nicht verzichtet worden sei. Für die Klägerin habe sich daher an der Versicherungsfreiheit nichts geändert. Dies stelle auch einen sachlichen Differenzierungsgrund dar.

Aus den Regelungen in § 1 a, 3 Abs. 2 BetrAVG folge, dass ein Arbeitgeber nicht verpflichtet sein soll, Kleinstrenten oder -anwartschaften zu ermöglichen oder zu bedienen, wenn diese einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand generieren würden.

Bezüglich des weiteren Vorbringens in der Berufung wird auf die Schriftsätze der Parteien vom 15.07.2015 und 20.08.2015 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung ist begründet.

#### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO).



- 9 -

**II.**

Der Antrag ist 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. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Es reicht, wenn sie sich auf einzelne sich daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).

Bei der von der Klägerin begehrten Feststellung zur Verpflichtung zur Anmeldung bei der Unterstützungskasse handelt es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis. Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass sie dazu nicht verpflichtet sei, woraus sich das Feststellungsinteresse ergibt. Dass der Versorgungsfall noch nicht eingetreten ist, ist unerheblich. Die Klägerin hat bereits jetzt ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung des Umfangs seiner Versorgungsrechte, damit sie frühzeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen kann (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).

Das gilt unabhängig davon, dass es sich hier bei dem in Rede stehenden Versorgungsanspruch um einen sehr überschaubaren Betrag handelt, der die Annahme einer besorgniserregenden Versorgungslücke nicht nahelegt. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, anstelle der Parteien die Höhe der Summe zu bewerten und hieraus Rückschlüsse auf eine Zulässigkeit einer Klage zu ziehen.

**III.**

Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Zugang zur betrieblichen Altersversorgung nach § 611 BGB i.V.m. den Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten in Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der

Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. sowie der VO95. Die Beklagte kann sich dem gegenüber nicht darauf berufen, dass die VO95 geringfügig Beschäftigte wie die Klägerin aus der betrieblichen Altersversorgung ausnimmt, weil diese Regelung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt.

1. Ein Anspruch der Klägerin auf die begehrte Altersversorgung folgt nicht unmittelbar aus den Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten in Verbindung mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C.. Das ergibt eine Auslegung der hier einschlägigen Regelungen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. verweist ausdrücklich auf die VO95. Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten verweisen im Hinblick auf Anspruchsvoraussetzungen und Anspruchshöhe auf eine GBV. Auch aus dem Gesamtzusammenhang ergibt sich kein Anhaltspunkt darauf, dass unabhängig von den Regelungen der VO95 ein Anspruch aus den genannten Regelungen auf voraussetzungslosen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung bestehen soll.

Darüber hinaus führt nur ein Verständnis, das auch die Regelungen in der VO95 im Hinblick auf die Anspruchsvoraussetzungen mit einbezieht zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktischen brauchbaren Regelung, weil die Grundlage für die betrieblich Altersversorgung die VO95 darstellt. Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die C.-Beschäftigten und die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuregelung der Zusagen auf betriebliche Altersversorgung in C. transportieren die in der VO95 geregelten Ansprüche lediglich in das Arbeitsverhältnis.

2. Letztlich kann das aber dahingestellt bleiben, weil der in der VO95 enthaltene Ausschlussbestand für geringfügig Beschäftigte gegen § 4 Abs. 1 verstößt.

2.1 Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dau-

er der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).

Darüber hinaus verbietet § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG ausdrücklich eine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beim Arbeitsentgelt, wenn auch nicht ausnahmslos. Aus dem systematischen Zusammenhang von Satz 1 und 2 des § 4 Abs. 1 TzBfG und der Gesetzesbegründung folgt, dass § 4 Abs. 1 TzBfG ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit enthält (BAG v. 18.03.2014, 9 AZR 740/13).

Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer i.S.d. § 4 Abs. 1 TzBfG sind nach § 2 Abs. 1 S. 3 TzBfG Arbeitnehmer „mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit“. Maßgeblich ist somit vor allem die Vergleichbarkeit der Tätigkeit. Diese funktionale Sichtweise ist allerdings dann nicht maßgeblich, wenn der Arbeitgeber bei der Leistungserbringung nicht auf die Tätigkeit, sondern auf andere Faktoren - etwa die Betriebszugehörigkeit - abstellt, wenn also die Funktion bzw. die Art und der Inhalt der Tätigkeit für die Leistungserbringung nicht maßgeblich sind. Entscheidend für die Vergleichbarkeit ist dann vielmehr, wie der Arbeitgeber selbst die Gruppenbildung vorgenommen hat oder an welche Gesichtspunkte er für die Erbringung der Leistung anknüpft (BAG v. 28.05.2013, 3 AZR 266/11).

Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG betrifft nach dem Wortlaut zwar das Verhältnis von teilzeit- zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Das Verbot gilt jedoch auch, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten hingegen von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird (BAG v. 28.05.2013, 3 AZR 266/11).

Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich Folgendes:

**2.2** Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG greift grundsätzlich, weil hier nach der VO95 geringfügig Beschäftigte im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten keinen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung erhalten sollen. Das stellt sie schlechter als die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und auch schlechter als Teilzeitbeschäftigte, die nicht nur geringfügig beschäftigt sind, weil auch diese nach der VO95 einen Zugang zur betrieblichen Altersversorgung haben, während bei geringfügig Beschäftigten das nicht der Fall sein soll.

Die vorstehend genannten Beschäftigten sind auch vergleichbar. Nach der Klarstellung in § 2 Abs. 2 TzBfG ist teilzeitbeschäftigt auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV ausübt.

Aus der geringfügigen Beschäftigung ergibt sich keine andere „Art des Arbeitsverhältnisses“ i.S.d. § 2 Abs. 1 S. 3 TzBfG, auch wenn man darauf abstellen wollte, dass auch der Gesetzgeber bei der gesetzlichen Altersversorgung von geringfügig Beschäftigten eine differenzierende Regelung getroffen hat, die jedenfalls für manche Personen – u.a. für die Klägerin – dazu führt, dass kein Anspruch auf gesetzliche Altersversorgung besteht. Das ändert nämlich nichts daran, dass der Gesetzgeber mittlerweile auch geringfügig Beschäftigte seit dem 01.01.2013 in die gesetzliche Rentenversicherungspflicht einbezogen hat. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI besteht für diese Personen lediglich die Möglichkeit der Befreiung hiervon (opt-out), wobei für die Klägerin zusätzlich § 230 Abs. 8 S. 1 SGB VI gilt.

Die Möglichkeit der Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung bestand auch schon vorher – soweit hier von Interesse – jedenfalls ab 2007. Nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI a.F. waren geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB VI a.F. zwar versicherungsfrei, allerdings wurde zum 01.04.1999 neu eingeführt, dass der Arbeitgeber pauschal Sozialversicherungsbeiträge u.a. für die Rentenversicherung zu tragen und abzuführen hatte, und dass, auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichtet werden kann (opt-in). Damit wurde geringfügig Beschäftigten ein Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung eröffnet, wenn auch z.T. nur mit Einschränkungen. Geringfügige Be-

schäftigung ist daher nicht zwangsläufig mit Befreiung von der Rentenversicherungspflicht verbunden. Sie führt daher – soweit es um die Altersversorgung geht – nicht zu einer grundsätzlichen anderen Art des Arbeitsverhältnisses.

Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um einen Entgeltbestandteil, bezüglich dessen die Vergleichbarkeit von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und solchen, die das nicht sind, nicht ausgeschlossen ist. Die Differenzierung knüpft unmittelbar an die gesetzliche Definition zur geringfügigen Beschäftigung und damit an das Ausmaß der Beschäftigung an, ausgedrückt durch die Entgeltgrenze der aktuellen Fassung des § 8 Abs. 1 S. 1 SGB IV (bzw. durch die Kombination von Entgeltgrenze und Stundenzahl der Vorläuferregelungen) und nicht an andere davon unabhängige Kriterien.

**2.3** Die vorliegende unterschiedliche Behandlung von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und solchen, die das nicht sind, ist sachlich nicht gerechtfertigt i.S.d. § 4 Abs. 1 TzBfG.

**2.3.1** Für die Zeit vor dem 01.04.1999 hat das BAG entschieden, dass ein tarifvertraglicher Ausschluss von geringfügig Beschäftigten aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst aufgrund des von den Tarifvertragsparteien gewählten Gesamtversorgungssystems jedenfalls bis zum 31. März 1999 sachlich gerechtfertigt sei (BAG v. 22.02.2000, 3 AZR 845/98).

Die als Gesamtversorgungssystem ausgestaltete Zusatzversorgung ergänze die gesetzliche Rentenversicherung. Da die Gesamtversorgung aufgrund ihres Zwecks notwendigerweise das gesetzliche Rentenversicherungsrecht mit berücksichtige, dürften die Tarifvertragsparteien auch auf die sozialversicherungsrechtliche Rechtslage abstellen. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV habe geringfügige Beschäftigungen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ausgenommen. Dies sei europarechtlich nicht zu beanstanden. An dieser sozialversicherungsrechtlichen Regelung könnten sich die Tarifvertragsparteien orientieren.

Der sachlichen Rechtfertigung stünde nicht entgegen, dass betriebliche Altersversorgung auch Entgeltcharakter habe. Dies bedeute nicht, dass Versorgungsleistungen stets dem

Umfang der Arbeitsleistungen und der Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechen müssten. Bei dem im öffentlichen Dienst bestehenden Gesamtversorgungssystem gehe es darum, eine Grundsicherung, wie sie die gesetzliche Rentenversicherung darstellt, durch tarifliche Zusatzleistungen zu ergänzen. An einer solchen Grundsicherung fehle es aber in den Fällen des § 8 Abs. 1 SGB IV. Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter aus der Zusatzversorgung widerspreche deshalb nicht der Ergänzungsfunktion der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst. Er trage ihr vielmehr Rechnung.

Ob das auch für Zeiträume nach dem 01.04.1999 Geltung beanspruchen könne, lies das BAG ausdrücklich offen.

**2.3.2** Die Bedeutung dieser Entscheidung für die Zukunft wurde deswegen in der Fachliteratur nur sehr zurückhaltend beurteilt (vgl. Reichel/Hess, BetrAV 2001, 529, Lelley in einer Anmerkung zu dem genannten Urteil in EWiR 2000, 593-594).

In der juristischen Fachliteratur herrscht mittlerweile die Auffassung vor, dass jedenfalls seit dem 01.04.1999 eine solche Differenzierung zwischen geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und solchen, die das nicht sind, nicht mehr möglich sei (vgl. Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung 6. Aufl. 2013, 1415; Laux in Laux-Schlachter TzBfG, 2. Aufl., § 4 RN 76; Meinel/Heyn/Herms TzBfG, 5. Aufl. 2015, § 4 Rn. 71; Preis in ErfK, 16. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 56; Müller-Glöge in Müko, 6. Aufl 2012, § 4 TzBfG Rn. 40). Jedenfalls seit der Änderung der Regelungen zur gesetzlichen Altersversorgung zum 01.04.1999 sei ein Ausschluss von geringfügig Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr möglich.

**2.3.3** Dem schließt sich die Kammer an.

Bereits mit der Entscheidung v. 09.09.1999 (C-281/97) betonte der EUGH den hohen Stellenwert der Entgeltgleichheit auch für geringfügig Beschäftigte, der nicht mit einem Hinweis auf einige besondere gesetzliche Regelungen für diesen Personenkreis ins Leere laufen könne, soweit es sich nicht um eine Maßnahme, die der nationale Gesetzgeber im Rahmen seines Ermessens getroffen habe handle oder um einen tragenden Grundsatz des deutschen Systems der sozialen Sicherheit. Vorliegend rechtfertigt der Zweck der

Leistung, Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu verschaffen, nicht die Differenzierung zwischen geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und solchen, die das nicht sind.

Letztlich liegt der von der Beklagten geltend gemachten Differenzierung die Vorstellung zugrunde, zwischen geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und solchen, die das nicht sind, bestünde ein unterschiedlicher Versorgungsbedarf, der es erlauben würde in rechtlich zulässiger Weise nach § 4 Abs. 1 TzBfG zu unterscheiden, und dass dies auch in der VO95 zum Ausdruck käme. Bezüglich des zuletzt genannten Punktes kann darauf verwiesen werden, dass die VO95 in § 21 die Abfindung kleiner Unterstützungen erlaubt und in § 22 Abs. 6 regelt, dass die Unterstützung ruhen soll, soweit ein Berechtigter noch Bezüge oder vergleichbare Leistungen erhält. Insoweit wird tatsächlich an einen Versorgungsbedarf angeknüpft.

Dem schließt sich die Kammer insoweit an als, ein unterschiedlicher Versorgungsbedarf tatsächlich ein sachliches Differenzierungskriterium sein kann, auch wenn es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um eine Leistung mit Entgeltcharakter handelt. Darüber hinaus hält es die Kammer auch für möglich, dass ein unterschiedlicher Versorgungsbedarf aus Regelungen der gesetzlichen Altersversorgung abgeleitet werden kann.

Dem entspricht es, wenn das BAG (v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10) für die Bemessung der Betriebsrente nicht nur an den Verdienst, sondern auch an den unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpft, der bei Lohn- und Gehaltsteilen oberhalb und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze bestehe. Sinn und Zweck der dort zur Entscheidung gestellten Regelung sei es, den im Einkommensbereich über der Beitragsbemessungsgrenze bestehenden erhöhten Versorgungsbedarf über die hierfür vorgesehene Leistung abzudecken, da dieser Teil der Bezüge nicht durch die gesetzliche Altersrente abgesichert sei. Demgegenüber bestünde für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen der Teilzeitarbeit typischerweise ein rentenfähiges Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielen, keine Versorgungslücke in der gesetzlichen Rentenversicherung, da ihr gesamtes Einkommen durch die gesetzliche Altersrente abgesichert sei. Dies rechtfertige die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (BAG v. 11.12.2012, 3 AZR 588/10).

Vorliegend lässt sich aber aus den Regelungen zur gesetzlichen Rente für geringfügig Beschäftigte nicht ableiten, dass für diese Personen kein Versorgungsbedürfnis besteht. Der Gesetzgeber hat gerade seit dem 01.04.1999 ein solches Versorgungsbedürfnis anerkannt, indem er die gesetzliche Rentenversicherung schrittweise für geringfügig Beschäftigte geöffnet hat. Dass diese Öffnung nur schrittweise geschah und bis heute Ausnahmen vorsieht ist den gewachsenen Strukturen geschuldet und ändert nichts an dem bereits erfolgten Paradigmenwechsel.

Die vor dem 01.04.1999 geltende Rechtslage, wonach aus Sicht des EUGH die Herausnahme der geringfügig Beschäftigten aus der Pflichtversicherung einem Strukturprinzip des deutschen Sozialversicherungssystems entspreche, das es erlaube zu differenzieren (so noch EUGH v. 14.12.1995, C-317/93 und daran anschließend BAG v. 22.02.2000, 3 AZR 845/98), bietet daher jedenfalls in dem hier in Rede stehenden Zeitraum seit 2007 keinen Ansatz mehr für einen sachlichen Differenzierungsrund.

Das gilt auch für die Personen, die – wie die Klägerin – nach geltendem Recht nach wie vor nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen. Aus den oben genannten Gründen könnte daraus nur geschlossen werden, dass für diese Personen – mangels gesetzlicher Altersversorgung – ein erhöhter Bedarf für eine betriebliche Altersversorgung besteht. Das würde es möglicherweise erlauben, für diese Personengruppe höhere Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung vorzusehen, was § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG entspräche, wonach mindestens das Arbeitsentgelt pro-rata-temporis zu zahlen ist, nicht aber ein Versagen der betrieblichen Altersversorgung.

Die besondere sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter kommt daher als Rechtfertigungsgrund nicht in Betracht (vgl. auch BAG v. 25.04.2007, 6 AZR 746/06).

Weitere Rechtfertigungsgründe sind nicht ersichtlich. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit rechtfertigt daher nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.



**2.4** Es kann dahingestellt bleiben, ob dann, wenn im Einzelfall ein Missverhältnis zwischen dem Aufwand der Beklagten und dem Ertrag für die Klägerin besteht, der Anspruch auf Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung entfallen kann. Nach Auffassung der Kammer wäre das allenfalls denkbar, wenn tatsächlich ein krasses Missverhältnis bestünde und wohl auch nur, wenn die Versorgungsordnung einen solchen Wegfall vorsieht. Darauf kommt es aber nicht an, weil nicht einmal ein von der Beklagten geltend gemachtes Missverhältnis besteht. Unterstellt, der Aufwand ist tatsächlich so hoch, wie von der Beklagten vorgetragen, übersteigt der Ertrag für die Klägerin bei einer statistischen Lebenserwartung von über 80 Jahren die Kosten für die Beklagte deutlich.

#### IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 91 ZPO.

#### V.

Die Revision ist nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für die Beklagte zuzulassen. Die Zulässigkeit des Ausschlusses von geringfügig Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung hat grundsätzliche Bedeutung. Die Klägerin ist nicht beschwert.

### Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Dick

Pompe

Steiner