



01/09

Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

Arbeitsrecht

- Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei Betrieblicher Hinterbliebenenrente -----S.1
- Unverfallbarkeitsfrist bei Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 1. Januar 2001 -----S.2
- Überlange Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten-----S.3
- Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeiternehmer mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche -----S.3
- Gewerkschaftswerbung per E-Mail -----S.4
- Keine Zeitgutschrift bei Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter während der Gleitzeit -----S.4
- Diskriminierung wegen des Alters - Entschädigung-----S.5
- Eingruppierung in der Entgeltgruppe 1 TVöD - Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten -----S.6

Sozialrecht

- Regelungen zum ungekürzten Bezug von Altersrente nach Arbeitslosigkeit kein Verstoß gegen Art. 3 Abs.1 GG ----S.7

Arbeitsrecht

● Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartner bei Betrieblicher Hinterbliebenenrente

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat entschieden, dass Überlebende einer eingetragenen Lebenspartnerschaft aus Gründen der Gleichbehandlung einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben können, wenn für Ehegatten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine dahingehende Zusage besteht.

Nach dem Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften vom 1. April 2008 (- C-267/06 - Maruko) sind die überlebenden Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft bei der im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung gewährten Hinterbliebenenversorgung überlebenden Ehegatten gleichzustellen, wenn die Lebenspartnerschaft nach nationalem Recht Personen gleichen Geschlechts in eine Situation versetzt, die in Bezug auf die Hinterbliebenenversorgung mit der Situation von Ehegatten vergleichbar ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 17. Juli 2002 - 1 BvF 1/01, 1 BvF 2/01 -) verpflichtet der verfassungsrechtliche Schutz der Ehe in Art. 6 des Grundgesetzes den einfachen Gesetzgeber nicht, andere Lebensformen gegenüber der Ehe zu benachteiligen. Es ist damit Sache des einfachen Gesetzgebers, zu bestimmen, ob und inwieweit er zwischen der Ehe und der ein-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



getragenen Lebenspartnerschaft eine vergleichbare Situation schafft. Seit der Gesetzgeber mit dem „Gesetz zur Überarbeitung des Lebenspartnerschaftsrechts“ ab 1. Januar 2005 für eingetragene Lebenspartner den Versorgungsausgleich eingeführt und in der gesetzlichen Rentenversicherung die eingetragene Lebenspartnerschaft der Ehe gleichgestellt hat, ist rechtlich eine vergleichbare Situation auch hinsichtlich der im Arbeitsverhältnis zugesagten Hinterbliebenenversorgung geschaffen. Auch tatsächliche Unterschiede, die im Hinblick darauf, dass es sich bei der zugesagten Hinterbliebenenversorgung um Arbeitsentgelt des Versorgungsberechtigten handelt, die Annahme einer nicht vergleichbaren Situation rechtfertigen könnten, bestehen nicht.

Daraus folgt: Überlebende eingetragene Lebenspartner haben in gleichem Maße wie überlebende Ehegatten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Voraussetzung ist, dass am 1. Januar 2005 noch ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand; der Senat hat offen gelassen, ob dazu ein Arbeitsverhältnis erforderlich ist oder ob es ausreicht, wenn der Arbeitnehmer mit Betriebsrentenansprüchen oder unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden ist. Die Ansprüche ergeben sich seit seinem Inkrafttreten im Jahre 2006 aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und für die Zwischenzeit aus der im Arbeitsrecht allgemein geltenden Pflicht zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern.

Der Senat hat nicht über die Frage entschieden, welche Ansprüche gegenüber kirchlichen Arbeitgebern bestünden.

Geklagt hatte der überlebende eingetragene Lebenspartner eines ehemaligen Arbeitnehmers der Beklagten. Bei ihr besteht eine Versorgungsordnung, in der eine Hinterbliebenenversorgung zugunsten von Ehepartnern, nicht jedoch eingetragenen Lebenspartnern zugesagt ist. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Die Revision blieb vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos, weil der Lebenspartner des Klägers und ehemalige Arbeitnehmer der Beklagten bereits vor dem 1. Januar 2005 verstorben war. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19. Juli 2006 - 7 Sa 139/06 -]

● **Unverfallbarkeitsfrist bei Versorgungszusagen aus der Zeit vor dem 1. Januar 2001**

Ist die Versorgungszusage vor dem 1. Januar 2001 erteilt worden, so hat der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer nach § 30f Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung mit Ablauf des 31. Dezember 2005 eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erlangt, falls er bereits das 30. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt beendet worden ist.

In dem vom Senat zu entscheidenden Fall hatte der beklagte Arbeitgeber der klagenden Arbeitnehmerin mit Urkunde vom 25. August 1999 eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung zugesagt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche betriebsbedingte Kündigung des Arbeitgebers vom 28. Oktober 2005 mit Ablauf des 31. Dezember 2005. Er hatte sich vertraglich verpflichtet, das Versiche-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



rungsverhältnis auf die Klägerin zu übertragen, falls sie mit einer gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausschied. Die Klägerin hat einen entsprechenden Anspruch eingeklagt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Seine Revision hatte keinen Erfolg. Es genügt, dass die Unverfallbarkeitsfrist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreicht ist. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 2009 - 3 AZR 529/07 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Juli 2007 - 20 Sa 106/06 -]

● **Überlange Bindung des Arbeitnehmers durch Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten**

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Bei der Bestimmung der zulässigen Bindungsdauer sind im Rahmen bestimmter von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelter Richtwerte einzelfallbezogen die Vorteile der Ausbildung mit den Nachteilen der Bindung abzuwägen.

Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Eine „geltungserhaltende Reduktion“ auf die zulässige Bindungsdauer findet nicht statt.

Zumindest die Besonderheiten des Arbeitsrechts und -lebens fordern eine ergänzende Vertragsauslegung jedoch ausnahmsweise dann, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer zu bestimmen und sich dieses Prognoserisiko für den Arbeitgeber verwirklicht.

Die Rückzahlungsklage des Arbeitgebers war vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts ebenso wie in den Vorinstanzen erfolglos. Im zu entscheidenden Fall hatte sich ein etwaiges Prognoserisiko nicht verwirklicht; der Arbeitgeber hatte statt einer möglicherweise zulässigen Bindung von zwei Jahren eine unzulässige von fünf Jahren vereinbart. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 6. September 2007 - 10 Sa 142/07 -]

● **Betriebsbedingte Änderungskündigung gegenüber Leiharbeiter mit dem Ziel der arbeitsvertraglichen Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche**

Eine Änderungskündigung ist unwirksam, wenn das Angebot des kündigenden Arbeitgebers unbestimmt ist. Der Arbeitnehmer muss dem Änderungsangebot sicher entnehmen können, welcher Vertragsinhalt zukünftig maßgeblich sein soll.

Der Kläger war seit 1999 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und wurde als Produktionshelfer „ausgeliehen“. Zwischen den Parteien besteht keine Tarifgebundenheit. Mit Schreiben vom 24. November 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristgemäß und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



an, der ua eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vorsah. Für den Fall, dass dieser Tarifvertrag „unwirksam wird“, sollte ein anderer Tarifvertrag gelten.

Der Kläger nahm die angebotene Änderung unter Vorbehalt an und erhob Änderungschutzklage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers hin stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Im Entscheidungsfall konnte es der Senat dahingestellt sein lassen, ob das beklagte Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen den Kläger nicht mehr dauerhaft zu den bisherigen Arbeitsvertragsbedingungen, dh zu sog. equal-treatment- Bedingungen, vermitteln konnte und ob die angebotenen geänderten Vertragsbedingungen verhältnismäßig waren. Die Änderungskündigung war schon deshalb unwirksam, weil das Änderungsangebot unklar war. Für den Arbeitnehmer war nicht ersichtlich, welche konkreten Arbeitsbedingungen für ihn zukünftig gelten sollten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. Januar 2009 - 2 AZR 641/07 - Vorinstanz: LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 12. April 2007 - 21 Sa 62/06 -]

● Gewerkschaftswerbung per E-Mail

Eine tarifzuständige Gewerkschaft darf sich an Arbeitnehmer über deren betriebliche E-Mail-Adressen mit Werbung und Informationen wenden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Gebrauch der E-Mail-Adressen zu privaten Zwecken untersagt hat. Die Entscheidung einer Gewerkschaft, Arbeitnehmer auf diesem Weg anzusprechen, ist Teil ihrer durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1

GG geschützten Betätigungsfreiheit. Soweit dabei Grundrechte des Arbeitgebers berührt werden, sind die kollidierenden Rechtspositionen gegeneinander abzuwägen. Das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentumsrecht des Arbeitgebers und sein von Art. 2 Abs. 1 GG erfasstes Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb haben gegenüber der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit zurückzutreten, solange der E-Mail-Versand nicht zu nennenswerten Betriebsablaufstörungen oder spürbaren, der Gewerkschaft zuzurechnenden wirtschaftlichen Belastungen führt. Auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer kann sich der Arbeitgeber im Rahmen eines deliktischen Unterlassungsanspruchs gegenüber der Gewerkschaft nicht berufen.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts wies deshalb - anders als die Vorinstanzen - die Klage eines Dienstleistungsunternehmens auf dem Gebiet der Informationstechnologie ab, mit der dieses der Gewerkschaft ver.di die Versendung von E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen seiner Mitarbeiter untersagen lassen wollte. Störungen des Betriebsablaufs oder messbare wirtschaftliche Nachteile hatte die Arbeitgeberin nicht vorgetragen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2009 - 1 AZR 515/08 - Vorinstanz: Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 30. April 2008 - 18 Sa 1724/07 -]

● Keine Zeitgutschrift bei Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter während der Gleitzeit

§ 29 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) verpflichtet die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Zuständigkeitsbereich der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) nicht dazu, Ar-



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



beitnehmern, die ihr Amt als ehrenamtliche Richter zu einer Zeit ausüben, in der sie nach einem für das Arbeitsverhältnis geltenden flexiblen Arbeitszeitmodell Gleitzeit in Anspruch nehmen können, eine Zeitgutschrift zu gewähren. Eine solche Gutschrift hat nur für die in die Kernarbeitszeit fallende Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter zu erfolgen. Diese tarifliche Bestimmung steht im Einklang mit § 616 BGB und verletzt weder das in §§ 26 ArbGG, 45 Abs. 1a DRiG geregelte Benachteiligungsverbot für ehrenamtliche Richter noch - bei Teilzeitarbeit - das Verbot der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gem. § 4 Abs. 1 TzBfG.

Die Klägerin nahm am 1. Juni 2006, einem Donnerstag, ihr Amt als ehrenamtliche Richterin beim Landesarbeitsgericht von 8.30 bis 15.00 Uhr wahr. Die Fahrzeit von ihrem Wohnort zum Gericht und zurück war 30 Minuten länger als zu ihrer Arbeitsstelle bei dem beklagten Landkreis, bei dem sie mit einer Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche in Teilzeit beschäftigt ist. Für Donnerstag hatten die Parteien jeweils eine Normalarbeitszeit von 07.30 Uhr bis 15.30 Uhr und eine Kernarbeitszeit von 4 Stunden zwischen 9.00 Uhr und 14.00 Uhr vereinbart. Der Landkreis hat der Klägerin für den 1. Juni 2006 auf deren Arbeitszeitkonto vier Stunden gutgeschrieben. Mit ihrer Klage hat die Klägerin eine Gutschrift von drei weiteren Arbeitsstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto verlangt.

Der Senat hat - anders als die Vorinstanzen - die Klage abgewiesen. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes dürfen von Arbeitnehmern, denen ein Arbeitszeitmodell Zeitsouveränität einräumt, ohne Verstoß

gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot verlangen, staatsbürgerliche Pflichten und damit auch eine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter soweit wie möglich außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Dafür müssen diese Arbeitnehmer auch Gleitzeit in Anspruch nehmen, ohne von ihrem Arbeitgeber einen Stundenausgleich zu erhalten. Es ist in erster Linie Aufgabe des Staates, den ehrenamtlichen Richtern eine angemessene, ihre Unabhängigkeit sichernde Entschädigung zu gewähren. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2009 - 6AZR 78/08 - Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 6. September 2007 - 26 Sa 577/07 -]

● **Diskriminierung wegen des Alters - Entschädigung**

Beschränkt ein öffentlicher Arbeitgeber die Auswahl, welche Beschäftigte er einem sog. „Personalüberhang“ zuordnet und dann zu einem sog. Stellenpool versetzt, auf Beschäftigte einer bestimmten Altersgruppe, so führt das zu einer unzulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters iSd. § 10 AGG, wenn er seine Vorgehensweise lediglich damit rechtfertigt, sie sei zur Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur erforderlich, ohne dass er im Einzelnen darlegt, welche konkreten Personalstrukturen er schaffen will, sowie aus welchen Gründen und mit welchen Maßnahmen dies geschehen soll. Ein dadurch unzulässig benachteiligter Beschäftigter hat Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Geld wegen des erlittenen Schadens, der sich nicht als Vermögensschaden darstellt. Die Klägerin war als Erzieherin in einer vom beklagten Land betriebenen Kindertages-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



tätte beschäftigt. Mit dem Stellenpoolgesetz vom 9. Dezember 2003 errichtete das beklagte Land den sog. Stellenpool als Landesbehörde. Zu dieser wurden die Landesbeschäftigten versetzt, die von ihrer Dienst- oder Personalstelle dem „Personalüberhang“ zugeordnet worden waren. Die Auswahl der zuzuordnenden Beschäftigten erfolgte aufgrund einer Verwaltungsvorschrift anhand eines Punkteschemas. Für die in einem Eigenbetrieb zusammengefassten Kindertagesstätten war die Auswahl auf Erzieherinnen beschränkt, welche am 1. Oktober 2006 das 40. Lebensjahr vollendet hatten. Die Klägerin, die zum Stichtag älter als 40 Jahre war, wurde dem Personalüberhang zugeordnet und ab 1. Januar 2007 zum Stellenpool versetzt. Sie hat wegen einer unzulässigen Benachteiligung auf Grund ihres Alters ein angemessenes Schmerzensgeld verlangt. Das Landesarbeitsgericht hat das beklagte Land zur Zahlung einer Entschädigung von 1.000,00 Euro verurteilt. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision des beklagten Landes zurückgewiesen. Dieses hat nichts dargelegt, was die unterschiedliche Behandlung der Klägerin wegen ihres Alters rechtfertigt. Allein die Berufung auf das Erfordernis der Herstellung einer ausgewogenen Personalstruktur genügt dazu nicht. Das beklagte Land hätte konkret darlegen müssen, wie diese Personalstruktur aussehen sollte, warum sie erforderlich war und wie sie aufgrund der vorgenommenen Personalauswahl hätte erreicht werden sollen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19. September 2007 - 15 Sa 1144/07 -]

● **Eingruppierung in der Entgeltgruppe 1 TVöD - Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten**

Eine Arbeitnehmerin, die Reinigungsarbeiten in einem Pflegeheim ausführt, verrichtet keine einfachsten Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe 1 (EG 1) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), wenn sie bei der von ihr vorgenommenen Sicht- und Unterhaltsreinigung Hygienevorschriften, für die sie mehrstündig geschult wurde, sowie einen umfangreichen Desinfektionsplan zu beachten hat, der die selbstständige Kontrolle der von ihr zu reinigenden Räumlichkeiten erfordert.

Eine Arbeitnehmerin ist seit dem 1. März 2006 bei einem von der Stadt Frankfurt am Main getragenen Verein als Reinigungskraft tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die für kommunale Arbeitgeber in Hessen geltenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes Anwendung. Die Arbeitgeberin beantragte bei dem bei ihr bestehenden Betriebsrat die Zustimmung zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin in die seit dem 1. Oktober 2005 für „einfachste Tätigkeiten“ neu gebildete EG 1 TVöD. Der Betriebsrat widersprach dieser Eingruppierung. Die Vorinstanzen haben den Antrag der Arbeitgeberin zurückgewiesen, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen.

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin blieb vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die Arbeitgeberin kann die Zustimmung des Betriebsrats zur Eingruppierung der Arbeitnehmerin in die EG 1 TVöD nicht verlangen. Diese Entgeltgruppe ist nicht einschlägig. Die Reini-



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



gungsarbeiten werden von keinem der in der EG 1 TVöD genannten Beispiele erfasst. Die Arbeitnehmerin verrichtet weder die Tätigkeit einer Hausgehilfin oder Hausarbeiterin, noch führt sie sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich aus. Allerdings kann aus der Beispielstätigkeit „Reiniger/innen in Außenbereichen“ für die EG 1 und dem Schweigen, was Tätigkeiten in der Innenreinigung angeht, auch nicht gefolgert werden, dass Reinigungstätigkeiten im Innenbereich stets in eine andere, höhere Entgeltgruppe eingruppiert sind. Maßgeblich ist vielmehr der tarifliche Oberbegriff der „einfachsten Tätigkeiten“. Ob solche vorliegen, bestimmt sich anhand einer Gesamtbetrachtung, wobei „einfachste Tätigkeiten“ regelmäßig vor allem durch folgende Kriterien gekennzeichnet sind:

- die Tätigkeit selbst bedarf nur einer sehr kurzen Einweisung,
- sie erfordert keine Vor- oder Ausbildung,
- es besteht eine klare Aufgabenzuweisung,
- es handelt sich um im wesentlichen gleichförmige und gleichartige („mechanische“)Arbeiten, die nur geringster Überlegungen bedürfen,
- die Tätigkeit ist nicht mit einem im Rahmen der Aufgaben eigenständigen Verantwortungsbereich verbunden.

Im Einzelfall kann auch von Bedeutung sein, ob es zur Durchführung der übertragenen Tätigkeit einer Abstimmung mit anderen Personen bedarf. [Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 28 Januar 2009 - 4 ABR 92/07 - Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 11 September 2007 - 4/9 TaBV 73/07 -]

Sozialrecht

● Regelungen zum ungekürzten Bezug von Altersrente nach Arbeitslosigkeit kein Verstoß gegen Art. 3 Abs.1 GG

(ver.di Text)

Die Begünstigung von Versicherten mit 45 Pflichtbeitragsjahren bei Bezug einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts verfassungsgemäß. Die mit einer vorzeitigen Inanspruchnahme verbundenen Abschläge verstoßen nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Die Kläger der Ausgangsverfahren beantragten nach Vollendung ihres 60. Lebensjahres vorzeitig eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit gemäß § 237 SGB VI. Ihnen fehlte jedoch die Voraussetzung von 45 Beitragsjahren für eine abschlagsfreie Gewährung der Rente. Dagegen erhoben sie Klage. Der vierte Senat des Bundessozialgericht hatte dem Bundesverfassungsgericht den Rechtsstreit vorgelegt, weil er in der Regelung des § 237 SGB VI eine dem Gleichheitsgrundsatz widersprechende Regelung sah. Die Privilegierung von Versicherten mit 45 Beitragsjahren sei ungerechtfertigt, wenn nur der Zeit-, aber nicht der Wertaspekt Berücksichtigung finde. Versicherte mit überdurchschnittlichen Vorleistungen, aber nicht ausreichenden Beitragsjahren, müssten Abschläge hinnehmen. Rentner und insbesondere Rentnerinnen mit langen Kindererziehungszeiten würden ebenfalls benachteiligt. Schließlich benachteilige die Abschlagsregelung länger lebende Versicherte.

Das Bundesverfassungsgericht konnte sich diesen Bedenken nicht anschließen. Das



Recht

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Zeitmoment sei dem System der gesetzlichen Rentenversicherung nicht fremd. In der Rentenversicherung gelte nicht das reine Versicherungsprinzip. Auch die Privilegierung der Versicherungszeit von 45 Jahren sogenannter „Eckrentner“ liege im zulässigen Ermessen des Gesetzgebers und sei durch deren dauerhafte und berechenbare Beitragsleistung gerechtfertigt. Ihr Beitrag sei nach Beitragszeit, Beitragsdichte und Beitragshöhe wesentlich höher als die anderer Versicherter.

Die Abschlagsregelung entspreche dem Grundsatz von Beitrag und Leistung. Sie verletze nicht versicherungsmathematische Prinzipien. Auch die immateriellen Vorteile eines frühen Ruhestands müssten einbezogen werden. Der dauerhaften Rentenkürzung stehe ein Gewinn an individueller Freiheit gegenüber. Die Antragsteller könnten ihre persönlichen Umstände, wie Gesundheitszustand oder Versorgung ihrer Angehörigen, bei der Entscheidung ob und wann sie in den Ruhestand gehen, berücksichtigen. Umgekehrt könne daher der frühere oder spätere Todeszeitpunkt nicht im Einzelfall Berücksichtigung finden. Nicht entschieden hat das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich die Rechtmäßigkeit der Regelung unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung von Frauen bzw. kindererziehenden Versicherten.

Damit dürften auch die aktuellen Regelungen zur abschlagsfreien Rente mit 65 Jahren für besonders langjährig Versicherte im wesentlichen verfassungskonform sein. [Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 11.11.2008; 1BvK 3/05, 1 BvL4/05, 1 BvL 5/05, 1 BvL 6/05, 1 BvL 7/05]¹

¹ Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG



Recht

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**