

BUNDESARBEITSGERICHT

BAG, Urteil vom 9.10.2012, 3 AZR 477/10

Verfall von Versorgungsanwartschaften – Diskriminierung wegen des Geschlechts und des Alters – Lohnleichheitsgebot

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. Januar 2010 - 4 Sa 40/09 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Betriebsrente.

Die 1945 geborene Klägerin war vom 1. April 1966 bis zum 12. März 1971 und vom 1. Oktober 1972 bis zum 31. März 1979 bei der Beklagten als Krankenschwester tätig. Die Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses zum 12. März 1971 erfolgte aufgrund einer Kündigung der Klägerin im Anschluss an ihren Mutterschutz. Aus dem zweiten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten schied die Klägerin mit Ablauf des 31. März 1979 auf eigenen Wunsch aus, um mit ihrer Familie in ein neu gebautes Haus zu ziehen. Im Zeitpunkt der Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses war die Klägerin 34 Jahre alt.

Nach Nr. 6 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 25. April 1966 richtet sich die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Ruhegeldgesetz vom 3. Juli 1961 in der jeweiligen Fassung. Seit dem 1. Mai 2007 bezieht die Klägerin eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit der Klage hat die Klägerin von der Beklagten ab dem 1. Mai 2007 die Zahlung einer Betriebsrente verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelungen des Betriebsrentengesetzes zum Verfall von Versorgungsanwartschaften bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 35. Lebensjahres seien verfassungs- und unionsrechtswidrig. Dies gelte auch für die Unverfallbarkeitsfrist. Die Regelungen im Betriebsrentengesetz und im Hamburger Ruhegeldgesetz bewirkten eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters und eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, die im Hinblick auf familiär bedingte Wechsel im Arbeitsverhältnis vom Verfall von Versorgungsanwartschaften überproportional betroffen seien. Folglich sei das unionsrechtliche Gebot der Entgeltgleichheit verletzt. Darüber hinaus liege ein Verstoß gegen nationales Verfassungsrecht vor.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, dass ihr aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten vom 1. April 1966 bis zum 31. März 1979 ein Ruhegeld als monatliche Rente zusteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihr ab dem 1. Mai 2007 bis zu einer Neuregelung des Ruhegeldgesetzes ein Mindestruhegeld iHv. monatlich 37, 39 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Ruhegeld gegen die Beklagte.

I.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Ruhegeld nach § 2 des Gesetzes über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz). Nach § 2 Abs. 1 Ruhegeldgesetz in den während der Beschäftigung der Klägerin bei der Beklagten geltenden Fassungen vom 26. April 1966 und vom 31. Juli 1973 ist Voraussetzung für die Gewährung eines Ruhegeldes, dass der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Wartezeit wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder wegen Alters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin nicht. Sie ist aus beiden Arbeitsverhältnissen mit der Beklagten vor Eintritt eines Versorgungsfalls (Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Alter) ausgeschieden. Das Ruhegeldgesetz in den hier maßgeblichen Fassungen sieht im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die Aufrechterhaltung einer Versorgungsanwartschaft nicht vor.

II.

Die Klägerin ist auch nicht mit einer gesetzlich bzw. richterrechtlich unverfallbaren Anwartschaft auf Ruhegeld aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden. Sie hat weder in dem ersten noch in dem zweiten Arbeitsverhältnis eine unverfallbare Anwartschaft erworben, da beide Arbeitsverhältnisse vor dem Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen geendet haben. Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG in der hier maßgeblichen Fassung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610; im Folgenden: § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF) normierten Fristen für die Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften sind wirksam. Sie verstoßen weder gegen Unionsrecht noch gegen nationales Verfassungsrecht.

1.

Die Klägerin hat in ihrem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten vom 1. April 1966 bis zum 12. März 1971 keine unverfallbare Anwartschaft auf Ruhegeld erworben. Zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens war das Betriebsrentengesetz noch nicht in Kraft getreten und die Klägerin erfüllte auch die Voraussetzungen für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft nach den vom Bundesarbeitsgericht vor Schaffung des Betriebsrentengesetzes vom 19. Dezember 1974 entwickelten Grundsätzen nicht.

Das Bundesarbeitsgericht hat vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes angenommen, dass eine aufgrund der Versorgungszusage verfallbare Versorgungsanwartschaft erhalten bleibt, wenn der Arbeitnehmer mehr als 20 Jahre dem Betrieb angehört hat und das Arbeitsverhältnis vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wurde (vgl. 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). Diese Voraussetzungen erfüllte die Klägerin bei ihrem Ausscheiden mit Ablauf des 12. März 1971 nicht. Sie hatte weder 20 Jahre in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden noch wurde das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung der Beklagten beendet.

2.

Die Klägerin hat auch in ihrem zweiten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten vom 1. Oktober 1972 bis zum 31. März 1979 keine unverfallbare Anwartschaft nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF.

a) Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF behält ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt wurden, seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens zehn Jahre bestanden hat oder wenn der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens drei Jahre bestanden hat.

b) Die Klägerin erfüllt hinsichtlich des zweiten Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten weder die Voraussetzung einer mindestens zehnjährigen Zusagedauer noch kann sie auf eine zwölfjährige Betriebszugehörigkeit iSv. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF zurückblicken. Das Arbeitsverhältnis bestand vom 1. Oktober 1972 bis zum 31. März 1979, somit sechseinhalb Jahre. Die in dem früheren Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit kann nicht berücksichtigt werden.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats dürfen Dienstzeiten in unterbrochenen Arbeitsverhältnissen für die gesetzliche Unverfallbarkeit grundsätzlich nicht zusammengerechnet werden (vgl. BAG 14. August 1980 - 3 AZR 1123/78 - zu I 2 der Gründe, BAGE 34, 123; 26. September 1989 - 3 AZR 815/87 - zu 1 c der Gründe, BAGE 63, 47; 22. Februar 2000 - 3 AZR 4/99 - zu II 2 c der Gründe, AP BetrAVG § 1 Unverfallbarkeit Nr. 9 = EzA BetrAVG § 1 Nr. 72; 21. Januar 2003 - 3 AZR 121/02 - zu II 4 b aa der Gründe, BAGE 104, 256). Dies gilt sowohl für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit als auch für die Berechnung der Zusagedauer (BAG 19. Juli

1983 - 3 AZR 397/81 - zu 3 der Gründe, DB 1983, 2255; 26. September 1989 - 3 AZR 815/87 - aaO; 28. März 1995 - 3 AZR 496/94 - BAGE 79, 370). Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt die Versorgungszusage.

bb) Die im ersten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit ist auch nicht nach § 10 Abs. 2 MuSchG zu berücksichtigen.

(1) Nach § 10 Abs. 2 MuSchG idF vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen, wenn es durch Kündigung der Arbeitnehmerin zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Mutterschaftsurlaubs aufgelöst wurde und die Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt wird.

(2) Es kann dahinstehen, ob die Kündigung der Klägerin zum 12. März 1971 auf der Grundlage von § 10 Abs. 1 MuSchG aF erfolgt ist; jedenfalls scheidet die Zusammenrechnung der Zusagezeiten bzw. der Betriebszugehörigkeitszeiten nach dieser Vorschrift schon daran, dass die Klägerin nicht innerhalb eines Jahres nach der Entbindung wieder eingestellt wurde. Zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 12. März 1971 und der Wiedereinstellung am 1. Oktober 1972 liegt ein Zeitraum von mehr als eineinhalb Jahren.

3.

Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF normierten Fristen für die Unverfallbarkeit von Versorgungsanswartschaften sind mit Unionsrecht vereinbar und verfassungsgemäß.

a) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF verstößt nicht gegen das Lohnleichheitsgebot des Art. 141 EG. Dies hat der Senat bereits mit Urteil vom 18. Oktober 2005 (- 3 AZR 506/04 - BAGE 116, 152) entschieden. Es kann dahinstehen, ob die Klägerin ausreichenden Vortrag gehalten hat, aus dem geschlossen werden könnte, dass von dem Verfall von Versorgungsanswartschaften nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF mehr Frauen betroffen sind als Männer. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, läge darin keine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

aa) Der im Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin gültige Art. 119 EG-Vertrag aF enthielt den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit. Dies ist im Vertrag von Amsterdam vom 16. Juni 1997 (ABl. EG C 340 vom 10. November 1997 S. 1) unverändert beibehalten worden (Art. 141 Abs. 1 EG). Der Anwendungsbereich der Richtlinie 75/117/EWG geht nicht über den des Art. 141 EG bzw. des Art. 119 EG-Vertrag aF hinaus (EuGH 31. März 1981 - C-96/80 - [Jenkins] Rn. 22, Slg. 1981, 911). Danach ist es verboten, wegen des Geschlechts Unterschiede in der Vergütung zu machen und dadurch zu benachteiligen. Art. 119 EG-Vertrag aF schützt nicht nur vor unmittelbarer Diskriminierung, sondern auch vor mittelbarer Diskriminierung. Treffen die nachteiligen Folgen einer Regelung erheblich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts, ist eine solche Regelung geschlechtsdiskriminierend, wenn sie nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, die nichts mit der Geschlechtszugehörigkeit der benachteiligten

Arbeitnehmer zu tun haben (EuGH 31. Mai 1995 - C-400/93 - [Dansk Industri] Slg. 1995, I-1275). Auch Betriebsrenten, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, fallen unter den Begriff des Entgelts. Das gilt gleichermaßen für den Anspruch auf die von einem Betriebsrentensystem erbrachten Leistungen wie für den Anspruch auf Anschluss an ein System der betrieblichen Altersversorgung überhaupt. Dementsprechend muss die Frage, ob eine Betriebsrentenanwartschaft unter bestimmten Voraussetzungen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verfällt, unter Berücksichtigung des Gebots der Lohngleichheit geregelt werden (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 11, BAGE 116, 152).

bb) Die Klägerin kann sich auf Art. 119 EG-Vertrag aF (später Art. 141 EG, heute Art. 157 AEUV) als unmittelbar anwendbares Recht berufen (EuGH 8. April 1976 - C-43/75 - [Defrenne] Rn. 40, Slg. 1976, 455; 17. Mai 1990 - C-262/88 - [Barber] Rn. 39, Slg. 1990, I-1889; BAG 7. September 2004 - 3 AZR 550/03 - BAGE 112, 1; 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 12, BAGE 116, 152). Dabei ist die Feststellung einer tatsächlichen erheblichen Benachteiligung ebenso Sache des nationalen Gerichts (EuGH 9. Februar 1999 - C-167/97 - [Seymour-Smith und Perez] Slg. 1999, I-623) wie die Feststellung, ob und inwieweit eine gesetzliche Regelung, die zwar unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer angewandt wird, im Ergebnis Frauen jedoch stärker trifft als Männer, aus objektiven Gründen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist (EuGH 13. Mai 1986 - C-170/84 - [Bilka-Kaufhaus] Rn. 36, Slg. 1986, 1607; 13. Juli 1989 - C-171/88 - [Rinner-Kühn] Rn. 15, Slg. 1989, 2743). Der Senat kann daher unter dem Blickwinkel des Gemeinschaftsrechts selbst entscheiden, ob die gewählten Mittel einem notwendigen Ziel der nationalen Sozialpolitik dienen und für die Erreichung des Ziels geeignet und erforderlich sind. Einer Vorlage nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es in dieser Frage nicht (vgl. BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - aaO).

cc) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF bewirkt keine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, da die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit einer Anwartschaft nicht an geschlechtsbezogene Merkmale anknüpfen, sondern allein auf die Zusagedauer, die Betriebszugehörigkeitsdauer und das Alter abstellen.

dd) Es kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, dass von dem Verfall von Versorgungsanwartschaften aufgrund des Erfordernisses einer zehnjährigen Zusagedauer bzw. einer zwölfjährigen Betriebszugehörigkeit mehr Frauen betroffen sind als Männer. Gleichwohl bewirkt die Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF keine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Die Regelung ist durch sachlich einleuchtende Gründe gerechtfertigt. Für die ungleiche Behandlung zwischen den Arbeitnehmern, die keine zehnjährige Dauer der Versorgungszusage oder zwölf Jahre ununterbrochener Betriebszugehörigkeit aufweisen einerseits und den Arbeitnehmern, die diese Grenzen überschritten haben andererseits, gibt es nach dem vom Gesetzgeber verfolgten Regelungsziel objektive Gründe, die nichts mit der Geschlechtszugehörigkeit der benachteiligten Arbeitnehmer zu tun haben. Zwar führt die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF enthaltene Mindestaltersgrenze von 35 Jahren dazu, dass die gleiche Betriebstreue hinsichtlich der Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft unterschiedlich behandelt wird, je nachdem, ob die Betriebszugehörigkeit vor oder nach der Vollendung des 35.

Lebensjahres erbracht wurde. Auf diese Ungleichbehandlung kommt es vorliegend jedoch nicht an, denn die Klägerin hat schon deshalb keine unverfallbare Anwartschaft erworben, weil sie die erforderliche Dauer der Versorgungszusage von zehn Jahren bzw. der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren nicht erfüllt hat. Es ist deshalb unerheblich, dass sie bei ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zum 31. März 1979 das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte.

(1) Die Normsetzung ist von gesetzgeberischen Zielsetzungen und Wertungen geprägt. Gesetze stehen in einem veränderlichen Umfeld sozialer Verhältnisse, gesellschaftspolitischer Anschauungen und rechtlicher Rahmenbedingungen (BVerfG 8. April 1998 - 1 BvR 1773/96 - zu B I 2 a der Gründe, BVerfGE 98, 49; 18. April 2008 - 1 BvR 759/05 - zu II 2 b bb (1) der Gründe, BVerfGK 13, 455). Mit dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 hat der Gesetzgeber den Interessenwiderstreit zwischen der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers und dem Sozialschutz des Arbeitnehmers mit dem übergeordneten Ziel einer möglichst weiten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gelöst. Vorausgegangen war eine richterliche Rechtsfortbildung, die vorsah, dass Anwartschaften bei ordentlicher Arbeitgeberkündigung vor Eintritt des Versorgungsfalls nach mehr als 20-jähriger Betriebszugehörigkeit nicht verfallen (BAG 10. März 1972 - 3 AZR 278/71 - BAGE 24, 177). Bis dahin verfielen Anwartschaften bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers. Die mit dem Betriebsrentengesetz eingeführten gesetzlichen Grenzen der Verfallbarkeit sind Vorschriften, die zugunsten der Arbeitnehmer in das Gesetz aufgenommen wurden und die Vertragsfreiheit der Parteien beschränken (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 19, BAGE 116, 152). Damit wurde auch die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer gefördert. Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF bestimmte Mindestzusagedauer bzw. Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit ist das Ergebnis eines Kompromisses zwischen Sozialschutz und Berufsfreiheit der Arbeitnehmer einerseits sowie der unternehmerischen Freiheit und dem Bindungsinteresse des Arbeitgebers andererseits. Mit der Einführung der Mindestzusagedauer von zehn Jahren und der Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren hat der Gesetzgeber zum einen den betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers, die Entstehung einer Vielzahl von Kleinanwartschaften zu verhindern, Rechnung getragen. Zum anderen wurde die bisherige, durch die Rechtsprechung geschaffene Unverfallbarkeitsfrist von 20 Jahren halbiert und das Erfordernis einer ordentlichen Arbeitgeberkündigung als Beendigungstatbestand aufgegeben. Damit ist der Gesetzgeber dem Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer nachgekommen. Der Gesetzgeber ging bei der Gestaltung der Unverfallbarkeit von einer eingeschränkten Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit aus. Nach seiner Vorstellung konnten die durch den Verfall in einem kürzeren Arbeitsverhältnis eintretenden Verluste von Versorgungsanwartschaften eher anderweitig ausgeglichen werden als solche aus langandauernden Arbeitsverhältnissen. Aufgrund der damaligen rechtlichen Rahmenbedingungen hatte der Gesetzgeber mit den Bestimmungen zur Unverfallbarkeit in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF eine ausgewogene Regelung geschaffen. Der Gesetzgeber war nicht verpflichtet, statt eines ersatzlosen Verfalls von Kleinanwartschaften eine Abfindungsmöglichkeit zu schaffen. Da eine solche Abfindung von Kleinanwartschaften nicht geeignet wäre, einen nennenswerten Beitrag zur Altersversorgung des Arbeitnehmers zu leisten, durfte der Gesetzgeber - auch zur Begrenzung des

Verwaltungsaufwands des Arbeitgebers - den Verfall solcher Anwartschaften anordnen. Dies gilt auch im Hinblick auf das unionsrechtliche Lohnleichheitsgebot.

(2) Das Unionsrecht räumt den Mitgliedstaaten bei der Wahl der Mittel, die sie zur Verwirklichung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele ergreifen, einen weiten Entscheidungsspielraum ein (EuGH 14. Dezember 1995 - C-317/93 - [Nolte] Rn. 33, Slg. 1995, I-4625; 9. Februar 1999 - C-167/97 - [Seymour-Smith und Perez] Rn. 74, Slg. 1999, I-623). Im Hinblick auf diese Gestaltungsfreiheit des Gesetzgebers stellte die Festlegung einer Zusagedauer von zehn Jahren bzw. einer Dauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren bei der Schaffung des Betriebsrentengesetzes ein geeignetes und angemessenes Mittel dar, die betriebliche Altersversorgung zu fördern und die Arbeitgeber nicht durch eine uneingeschränkte Unverfallbarkeit von der Gewährung derartiger Leistungen abzuhalten. Mit dem Betriebsrentengesetz sollte der soziale Schutz unter Beachtung des rechtlich und tatsächlich Möglichen ausgedehnt werden. Der Gesetzgeber hat die Unverfallbarkeit von persönlichen und sachlichen, geschlechtsneutralen Merkmalen abhängig gemacht, die das Interesse der Arbeitgeber an langer Betriebstreue, wirtschaftlicher Gestaltungsfreiheit und begrenzter finanzieller Belastung berücksichtigen. Diese Intention rechtfertigt jedenfalls zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Klägerin auch eine - hier unterstellte - stärkere Betroffenheit von Frauen von dem Verfall von Versorgungsanwartschaften aufgrund der in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF getroffenen Regelung (vgl. zur Altersgrenze von 35 Jahren in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF: BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 20, BAGE 116, 152).

(3) Soweit die Revision geltend macht, die Grundsätze, die der Senat im Urteil vom 18. Oktober 2005 (- 3 AZR 506/04 - BAGE 116, 152) aufgestellt hat und in dem auf die unternehmerische Freiheit Bezug genommen werde, könnten für den öffentlichen Dienst keine Geltung beanspruchen, verkennt sie, dass die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF - wie sich aus § 18 BetrAVG in seiner damaligen Fassung ergibt - auch im Bereich des öffentlichen Dienstes gelten und das Bundesverfassungsgericht die vormals in § 18 BetrAVG aF angelegte anderweitige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst für mit Art. 3 Abs. 1 GG und Art. 12 Abs. 1 GG unvereinbar angesehen hat (BVerfG 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89, 963/94, 964/94 - BVerfGE 98, 365).

b) Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF bestimmte zehnjährige Zusagedauer bzw. die zwölfjährige Dauer der Betriebszugehörigkeit führen auch nicht zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters. Beide Tatbestandsmerkmale knüpfen nicht an das Lebensalter des vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmers an. Daran ändert auch nichts, dass damit eine in jüngeren Jahren zurückgelegte Betriebszugehörigkeit von weniger als zehn Jahren - sofern die Gewährung einer Betriebsrente nach der Versorgungszusage nicht eine zehnjährige Wartezeit voraussetzt - anders behandelt wird als eine gleich lange Betriebszugehörigkeit, die mit Eintritt des Versorgungsfalles endet. Die vom Arbeitgeber zu erbringende betriebliche Altersversorgung wird als Gegenleistung für die gesamte Betriebszugehörigkeit zwischen dem Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Erreichen der festen Altersgrenze aufgefasst (vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 434/09 - Rn. 43, AP BetrAVG § 2 Nr. 65 = EzA BetrAVG § 7 Nr. 76). Dies rechtfertigt es, Arbeitnehmer, deren

Arbeitsverhältnis aufgrund des Eintritts des Versorgungsfalls endet, anders zu behandeln als Arbeitnehmer, die vorher ausscheiden.

c) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF verstößt nicht gegen nationales Verfassungsrecht. Dies hat der Senat bereits in der Entscheidung vom 18. Oktober 2005 (- 3 AZR 506/04 - Rn. 21 ff., BAGE 116, 152) ausführlich begründet. Die Revision zeigt keine Gesichtspunkte auf, die zu einer abweichenden Beurteilung führen könnten.

aa) § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG. Auch nach dieser Vorschrift ist es verboten, wegen des Geschlechts Unterschiede in der Vergütung zu machen und dadurch zu benachteiligen. Das verfassungsrechtliche Lohngleichheitsgebot schützt wie Art. 119 EG-Vertrag aF (später Art. 141 EG, heute Art. 157 AEUV) sowohl vor unmittelbarer als auch vor mittelbarer Diskriminierung. Die inhaltlichen Anforderungen an den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung unterscheiden sich nicht von denen der Prüfung des Lohngleichheitsgebots nach Art. 119 EG-Vertrag aF bzw. Art. 141 EG (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 21, BAGE 116, 152; 30. Januar 1996 - 3 AZR 275/94 - zu II 3 a der Gründe; 6. April 1982 - 3 AZR 134/79 - BAGE 38, 232). Das Lohngleichheitsgebot wird durch § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF nicht verletzt, wie sich aus vorstehenden Ausführungen ergibt.

bb) Die Unverfallbarkeitsregelung in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF verstößt auch nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet dem Gesetzgeber, unter steter Orientierung am Gerechtigkeitsgedanken wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Bei einer ungleichen Behandlung von Personengruppen unterliegt der Gesetzgeber in der Regel einer strengen Bindung (BVerfG 6. März 2002 - 2 BvL 17/99 - BVerfGE 105, 73, 110). An die eine Ungleichbehandlung rechtfertigenden Gründe sind um so höhere Anforderungen zu stellen, je stärker sich die Ungleichbehandlung auf die Ausübung grundrechtlich geschützter Freiheiten nachteilig auswirken kann (BVerfG 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89, 963/94, 964/94 - BVerfGE 98, 365). Für die ungleiche Behandlung der Arbeitnehmer, die eine Zusagedauer von zehn Jahren bzw. eine Dauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren nicht erfüllen, gegenüber solchen, die diese Voraussetzungen erfüllen, gibt es indes sachlich einleuchtende Gründe. Denn Sachgründe, die eine mittelbare Diskriminierung ausschließen könnten, genügen erst recht den "einleuchtenden" Differenzierungskriterien des Gleichheitssatzes (BAG 27. Januar 1998 - 3 AZR 415/96 - zu B I 4 b bb der Gründe, AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 45 = EzA BetrAVG § 1 Zusatzversorgung Nr. 7). § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF stellte, um das übergeordnete Ziel einer möglichst weiten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen, einen angemessenen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen der unternehmerischen Freiheit des Arbeitgebers einerseits und dem Sozialschutz der Arbeitnehmer andererseits dar (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 22, BAGE 116, 152).

cc) Die in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF bestimmte Zusagedauer von zehn Jahren und die Dauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren verstoßen nicht gegen Art. 6 Abs. 1 GG. Zwar begründet diese Verfassungsnorm über das Freiheitsrecht hinaus für den Staat die Pflicht, Ehe und Familie zu schützen und zu fördern (BVerfG 3. April 2001 - 1 BvR 1629/94 - BVerfGE 103, 242). Aus dem Verfassungsauftrag zum wirksamen Familienlastenausgleich lassen sich jedoch konkrete

Folgerungen für die einzelnen Rechtsgebiete und Teilsysteme, in denen der Familienlastenausgleich zu verwirklichen ist, nicht ableiten. Außerdem wurde durch das Betriebsrentengesetz die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien erheblich verbessert (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 24, BAGE 116, 152).

dd) Ebenso wenig wird Art. 12 Abs. 1 GG durch § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF verletzt. Zwar ist zum Schutz der Berufsfreiheit und der Freiheit der Wahl des Arbeitsplatzes sicherzustellen, dass ein vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer bei seiner Versorgungsanwartschaft keine Verluste erleidet, die ihn faktisch an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hindern. Ihm dürfen keine Bindungen auferlegt werden, die zu den Interessen des Arbeitgebers in keinem angemessenen Verhältnis stehen (BVerfG 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89, 963/94, 964/94 - BVerfGE 98, 365). Dabei verfügt der Gesetzgeber jedoch über einen besonders weiten Gestaltungsspielraum (BVerfG 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/89, 963/94, 964/94 - zu C V 2 der Gründe, aaO). Der Gesetzgeber ist bei der Einführung des Betriebsrentengesetzes dieser Regelungspflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG nachgekommen und hat den vertraglichen Verfallsklauseln mit Wirkung ab dem 19. Dezember 1974 eine Schranke gesetzt (BAG 18. Oktober 2005 - 3 AZR 506/04 - Rn. 25, BAGE 116, 152). Ob er bei der Festlegung der Mindestzusagedauer von zehn Jahren bzw. der Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren weit genug gegangen ist, unterliegt der Einschätzungsprärogative des historischen Gesetzgebers. Es ist nicht ersichtlich, dass Arbeitnehmer im Hinblick auf die Mindestzusagedauer von zehn Jahren bzw. die Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit von zwölf Jahren in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG aF faktisch an der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gehindert oder die Interessen des Arbeitgebers an einer langen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers unverhältnismäßig gestärkt wurden.

III.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.