

- 1 BVR 1554/89 -
- 1 BVR 963/94 -
- 1 BVR 964/94 -



Im Namen des Volkes

**In den Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerden**

1. des Herrn B...,

- Bevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Gottfried Lauprecht
und Partner,
Lorentzendam 36, Kiel -

- (1) unmittelbar gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts
 - a) vom 29. August 1989 - 3 AZR 737/87 -,
 - b) das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Schleswig-Holstein vom 10. September 1987
- 4 (3) Sa 244/87 -,
 - c) das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel
vom 25. Februar 1987 - 4b Ca 2123/86 -,

- (2) mittelbar gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und 6,
Abs. 2 Nr. 1 sowie Abs. 6 und 7 des Gesetzes zur
Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
vom 19. Dezember 1974 (BGBl I S. 3610)

- 1 BVR 1554/89 -,

2. des Herrn M...,

- Bevollmächtigter: Rechtsanwalt Peter Küpper,
Obere Saarlandstraße 2,
Mülheim an der Ruhr -

- (1) unmittelbar gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln
 - a) vom 11. März 1994 - 12 Sa 979/93 -,
 - b) das Urteil des Arbeitsgerichts Köln
vom 5. Mai 1993 - 15 Ca 10694/92 -,

(2) mittelbar gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, Abs. 2
Nr. 1 sowie Abs. 6 und 7 des Gesetzes zur Ver-
besserung der betrieblichen Altersversorgung
vom 19. Dezember 1974 (BGBl I S. 3610)

- 1 BVR 963/94 -,

3. der Frau D...,

- Bevollmächtigter: Rechtsanwalt Peter Küpper,
Obere Saarlandstraße 2,
Mülheim an der Ruhr -

(1) unmittelbar gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln
a) vom 11. März 1994 - 12 (9) Sa 1351/93 -,
b) das Urteil des Arbeitsgerichts Köln
vom 16. September 1993 - 14 Ca 10693/92 -,

(2) mittelbar gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6, Abs. 2
Nr. 1 sowie Abs. 6 und 7 des Gesetzes zur Ver-
besserung der betrieblichen Altersversorgung
vom 19. Dezember 1974 (BGBl I S. 3610)

- 1 BVR 964/94 -

hat das Bundesverfassungsgericht - Erster Senat - unter Mitwirkung des

Vizepräsidenten Papier,
der Richter Grimm,
Kühling,
der Richterinnen Jaeger,
Haas
und der Richter Hömig,
Steiner

am 15. Juli 1998 beschlossen:

1. § 18 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (Bundesgesetzblatt I Seite 3610), auch in der Fassung von Artikel 3 des Gesetzes über weitere Maßnahmen auf dem Gebiet des Versorgungsausgleichs vom 8. Dezember 1986 (Bundesgesetzblatt I Seite 2317) sowie in der Fassung der durch Artikel 33 Nummer 3 des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992) vom 18. Dezember 1989 (Bundesgesetzblatt I Seite 2261) sowie in der Fassung durch Artikel 8 Nummer 19 des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999) vom 16. Dezember 1997 (Bundesgesetzblatt I Seite 2998), ist mit Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes unvereinbar.

2. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29. August 1989 - 3 AZR 737/87 -, das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. September 1987 - 4 (3) Sa 244/87 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 25. Februar 1987 - 4b Ca 2123/86 - verletzen den Beschwerdeführer zu 1) in seinen Grundrechten aus Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts werden aufgehoben. Die Sache wird an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. März 1994 - 12 Sa 979/93 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 5. Mai 1993 - 15 Ca 10694/92 - verletzen den Beschwerdeführer zu 2) in seinen Grundrechten aus Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 12 Absatz 1 des Grundgesetzes. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wird aufgehoben. Die Sache wird an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

4. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. März 1994 - 12 (9) Sa 1351/93 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16. September 1993 - 14 Ca 10693/92 - verletzen die Beschwerdeführerin zu 3) in ihrem Grundrecht aus Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wird aufgehoben. Die Sache wird an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

5. Die Bundesrepublik Deutschland hat dem Beschwerdeführer zu 1), das Land Nordrhein-Westfalen den Beschwerdeführern zu 2) und zu 3) die notwendigen Auslagen zu erstatten.

Gründe:

A.

I.

Die Verfassungsbeschwerden betreffen die Höhe der Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes bei vorzeitigem Ausscheiden. 1

1. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl I S. 3610; im folgenden: Betriebsrentengesetz - BetrAVG) schützt Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze endet, vor dem Verlust einer betrieblichen Altersversorgung. Nach § 1 BetrAVG erwächst aus der Zusage einer Betriebsrente nach zehn Jahren eine unverfallbare Anwartschaft, wenn der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr überschritten hat. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren genügt eine seit mindestens drei Jahren bestehende Zusage. 2

Die Höhe der Anwartschaft wird bei Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes nach dem sogenannten Quotierungsprinzip - auch: "ratierliche Berechnung" 3

- bestimmt (§ 2 BetrAVG). Ausgangspunkt der Berechnung ist grundsätzlich die Höhe der Betriebsrente, die erreicht würde, wenn das Arbeitsverhältnis bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres bei gleichbleibendem Arbeitsentgelt fortbestünde. Dieser - fiktive - Betrag wird durch die mögliche Gesamtarbeitszeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres geteilt und mit der Zeit der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit multipliziert. Tritt etwa ein Arbeitnehmer mit 25 Jahren in den Betrieb ein und stünde ihm mit Vollendung des 65. Lebensjahres ein betriebliches Ruhegeld von monatlich 600 DM zu, so erlangt er nach einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren eine unverfallbare Rentenanwartschaft von 300 DM, nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit eine solche von 450 DM. Nach demselben Grundprinzip werden Anwartschaften errechnet, wenn der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Versicherung abgeschlossen hat (§ 2 Abs. 2 BetrAVG) oder wenn ihm ein bestimmtes Gesamtversorgungsniveau unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsrente zugesagt worden ist (§ 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG). Die unverfallbare Anwartschaft braucht bis zum Eintritt in den Ruhestand nicht dynamisiert zu werden. Ab Beginn der Rentenzahlung muß der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung prüfen und hierüber nach billigem Ermessen entscheiden (§ 16 BetrAVG).

2. Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird regelmäßig auf tarifvertraglicher Grundlage eine Gesamtversorgung zugesagt: Auf dem Wege über eine Zusatzversicherung garantiert ihnen der Arbeitgeber eine Altersversorgung in Höhe eines bestimmten Vmhundertsatzes des letzten Nettoentgelts unter Anrechnung der Altersrente aus der gesetzlichen Altersversicherung. Die danach von der Zusatzversorgung ausgeglichene Differenz zwischen dem maßgeblichen Entgelt und der Sozialversicherungsrente wächst bei steigenden Gehältern, weil Beiträge zur gesetzlichen Altersversicherung nur bis zu einer bestimmten Bemessungsgrenze erhoben werden und die Rentenhöhe dementsprechend begrenzt ist. Noch höhere Zusatzrenten fallen an, wenn der Arbeitgeber einzelvertraglich oder aufgrund einer Ruhelohnordnung eine bessere Altersversorgung zusagt. Solche Zusagen werden etwa in der Form gemacht, daß auf das letzte Bruttoentgelt abgestellt oder die Anrechnung der Sozialversicherung eingeschränkt oder die Zusatzversorgung in Höhe eines bestimmten Vmhundertsatzes des letzten Entgelts unabhängig von der Sozialversicherungsrente festgelegt wird.

Fortbestand und Höhe von Anwartschaften aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bei vorzeitigem Ausscheiden werden in § 18 BetrAVG abweichend von § 2 BetrAVG geregelt. Scheiden die dort beschäftigten Arbeitnehmer vor dem Rentenalter aus, so erhalten sie eine unverfallbare Anwartschaft auf die sogenannte Zusatzrente. Sie beträgt 0,4 vom Hundert des monatlichen Arbeitsentgelts im Zeitpunkt des Ausscheidens, multipliziert mit der Zahl der bis dahin abgeleiteten vollen Dienstjahre. Nach 25 Dienstjahren beträgt die Zusatzrente also zehn vom Hundert, nach 30 Dienstjahren 12 vom Hundert des letzten Gehalts. Im einzelnen ist die Berechnung der Zusatzrente in § 18 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrAVG in der Fassung von 1974 wie folgt

4

5

geregelt:

Bei Eintritt des Versorgungsfalles erhalten die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 bezeichneten Personen von der Zusatzversorgungseinrichtung eine Zusatzrente nach folgenden Maßgaben: 6

1. Der monatliche Betrag der Zusatzrente beträgt für jedes volle Jahr der Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung 0,4 vom Hundert des Arbeitsentgelts, das nach der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung für die Leistungsbeurteilung maßgebend wäre, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens der Versicherungsfall im Sinne der Satzung eingetreten wäre. Die Leistung für eine Witwe beträgt 60 vom Hundert, für eine Halbwaise 12 vom Hundert und für eine Vollwaise 20 vom Hundert der Zusatzrente. Durch Satzungsänderung kann die Höhe der Zusatzrente und der Leistungen für Hinterbliebene nicht geändert werden. 7

2. Versorgungsfall ist der Versicherungsfall im Sinne der Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung. Die Vorschriften der Satzung über den Höchstbetrag von Versicherungsrenten bei mehreren Anspruchsberechtigten sowie über die Zahlung von Versicherungsrenten sind entsprechend anzuwenden. Gegen Entscheidungen der Zusatzversorgungseinrichtung über Ansprüche nach diesem Gesetz ist der Rechtsweg gegeben, der für Versicherte der Einrichtung gilt. 8

Die Höhe der Zusatzrente ist somit von der Höhe der zugesagten Versorgungsrente unabhängig. Zudem bemisst sie sich, anders als nach § 2 Abs. 1 BetrAVG, nicht nach der gesamten erreichten Betriebszugehörigkeit, sondern ausschließlich nach der Betriebszugehörigkeit seit Erwerb einer Anwartschaft. Die Zusatzrente wird nicht dynamisiert. Die Anwendbarkeit von § 16 BetrAVG ist ausgeschlossen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). 9

3. Der Personenkreis, für den die genannten Regelungen gelten, wird in § 18 Abs. 1 BetrAVG wie folgt bestimmt: 10

Für Personen, die 11

1. bei einer Zusatzversorgungseinrichtung der in § 2 des Gesetzes zur Sicherstellung der Leistungen der Zusatzversicherungsanstalten des öffentlichen Dienstes vom 21. Dezember 1971 (Bundesgesetzblatt I S. 2077) bezeichneten Art - auch wenn diese erst nach dem 20. Juni 1948 errichtet ist - pflichtversichert sind, oder 12

2. bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung pflichtversichert sind, die mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Nummer 1 ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat oder auf Grund satzungsrechtlicher Vorschriften von Zusatzversorgungseinrichtungen nach Nummer 1 ein solches Abkommen abschließen kann, oder 13

3. unter das Gesetz über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Angestellte und Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg (Ruhegeldgesetz) in seiner jeweiligen Fassung fallen oder auf die das Gesetz sonst Anwendung findet, oder 14

4. nach § 1229 Abs. 1 Nr. 3 oder § 1231 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung, § 6 Abs. 1 Nr. 3 oder 4 oder § 8 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes versicherungsfrei sind, oder 15
5. trotz bestehender Anwartschaft auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen eines Arbeitgebers, der Beteiligter bei einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Nummer 1 sein kann, nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei sind, oder 16
6. auf Grund eines Arbeitsverhältnisses zum Bund, zu einem Land, zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband, zu einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, zu einem Verband von Körperschaften des öffentlichen Rechts sowie zu einem Verband solcher Verbände oder zu einem Mitglied eines kommunalen Arbeitgeberverbandes nach einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung eine Anwartschaft auf Ruhegeld oder Ruhe Lohn haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist, gelten die §§ 2 bis 5, 16, 27 und 28 nicht. Als pflichtversichert im Sinne des Satzes 1 Nr. 2 gelten auch die freiwillig Versicherten der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester und der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen. 17
- Nicht erfaßt werden von § 18 BetrAVG lediglich solche Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die eine individuelle Zusage ihres Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung erhalten haben, soweit diese Zusage nicht eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen vorsieht. Für diese Arbeitnehmer gelten uneingeschränkt die allgemeinen Regeln des Betriebsrentengesetzes, insbesondere die Bestimmungen zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 BetrAVG. 18
4. Die Nummern 3 und 4 des § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG wurden in der Folgezeit geändert (Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Januar 1984 durch Art. 3 des Gesetzes über weitere Maßnahmen auf dem Gebiet des Versorgungsausgleichs vom 8. Dezember 1986 <BGBl I S. 2317> und Nr. 4 mit Wirkung vom 1. Januar 1992 durch Art. 33 des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung <Rentenreformgesetz 1992> vom 18. Dezember 1989 <BGBl I S. 2261>). Für die vorliegende Entscheidung sind diese Änderungen ohne Bedeutung. Die hier einschlägigen Nummern 4 bis 6 des § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sind inzwischen aufgehoben, die Nummern 1 bis 3 ohne wesentliche inhaltliche Änderung neu gefaßt worden (Art. 8 Nr. 19 des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung <Rentenreformgesetz 1999> vom 16. Dezember 1997 <BGBl I S. 2998>). 19
5. Arbeitnehmer mit einer Versorgungsanwartschaft nach § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG hatte der Arbeitgeber im Falle ihres Ausscheidens bei einer Zusatzversorgungseinrichtung nachzuversichern. Diese war damit verpflichtet, bei Eintritt des Versorgungsfalles die Zusatzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG zu zahlen. Die Einzelheiten waren in § 18 Abs. 6 und 7 BetrAVG geregelt. Auch diese Bestimmungen, nach denen im Falle der Beschwerdeführer verfahren wurde, sind durch das Rentenreformgesetz 1999 aufgehoben worden. 20

II.

1. Der Beschwerdeführer zu 1) war bei einer Landesbank, der Beschwerdeführer zu 2) und der verstorbene Ehemann der Beschwerdeführerin zu 3) waren beim Westdeutschen Rundfunk (WDR) beschäftigt. Sie sind dort vor Erreichen der Altersgrenze auf eigenen Wunsch ausgeschieden. In den Ausgangsverfahren wurde um die Höhe ihrer Versorgungsanswartschaften gestritten. Dabei ging es im Kern um die Frage, ob diese nach § 2 BetrAVG zu berechnen sind oder ob § 18 BetrAVG einschlägig ist. Mit ihren Verfassungsbeschwerden greifen die Beschwerdeführer unmittelbar die in den Ausgangsverfahren ergangenen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen an. Mittelbar wenden sie sich gegen § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und 6 BetrAVG, jeweils in Verbindung mit § 18 Abs. 2 Nr. 1 sowie Abs. 6 und 7 BetrAVG, auf denen diese Entscheidungen beruhen. 21

a) Der 1940 geborene Beschwerdeführer zu 1) hatte, als er sein Arbeitsverhältnis bei der Landesbank im Jahre 1985 kündigte, dort rund 16 Jahre, zuletzt als Prokurist und Abteilungsdirektor mit einem monatlichen Bruttogehalt von 6.896 DM, gearbeitet. Im Jahre 1980 wurde ihm eine betriebliche Altersversorgung in entsprechender Anwendung der in Schleswig-Holstein geltenden beamtenrechtlichen Grundsätze zugesagt. Nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses versicherte die Landesbank den Beschwerdeführer bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) nach. 22

Der Beschwerdeführer erhob Klage vor dem Arbeitsgericht mit dem Ziel festzustellen, daß die beklagte Landesbank nach Eintritt des Versorgungsfalles das vertraglich zugesagte Ruhegeld in voller Höhe zahlen müsse. Das Arbeitsgericht folgte dem nicht; es hielt § 18 BetrAVG für anwendbar, weil sowohl die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BetrAVG als auch die von § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG vorlägen. Die Berufung wurde zurückgewiesen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind jedenfalls die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BetrAVG gegeben. Ob außerdem § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG anwendbar sei, ließ es dahingestellt. Die Revision des Beschwerdeführers blieb erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht stützte seine Entscheidung auf § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG. Dazu traf es eigene Feststellungen auf der Grundlage von Unterlagen, die die Beklagte im Revisionsverfahren überreicht hatte und deren Inhalt es als unstreitig ansah. 23

b) Der jetzt 72 Jahre alte Beschwerdeführer zu 2) schied Ende 1983 nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit beim WDR aus. Seit April 1983 war er Leiter des Landesstudios Düsseldorf gewesen und hatte zuletzt 11.854 DM (brutto) verdient. Der WDR hatte ihm eine Versorgung in Höhe von 57 bis 60 vom Hundert seiner Vergütung, gestaffelt nach der weiteren Betriebszugehörigkeit, zugesagt. Der Beschwerdeführer wechselte zu einem privaten Zeitungsverlag. Im Aufhebungsvertrag mit dem WDR wurde zur Abgeltung aller Rechte aus der Versorgungszusage die Nachversicherung nach § 18 Abs. 6 BetrAVG vereinbart. 24

Seit 1. April 1991 erhält er eine Rente der VBL nach § 18 Abs. 2 BetrAVG in Höhe 25

von 961,32 DM. Daneben bezieht er eine gesetzliche Rente von rund 2.500 DM sowie eine Betriebsrente seines neuen Arbeitgebers. Bei Anwendung von § 2 BetrAVG hätte der Beklagte an ihn eine monatliche Rente in Höhe von 5.506,80 DM zu zahlen.

Mit seiner arbeitsgerichtlichen Klage verlangte der Beschwerdeführer vom Beklagten die Zahlung des Differenzbetrages zwischen dem unter Anwendung von § 2 BetrAVG errechneten Ruhegehalt und der tatsächlich gezahlten Zusatzrente der Versorgungsanstalt. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Zwar sei der Anspruch nicht wegen eines in dem Aufhebungsvertrag erklärten Verzichts des Beschwerdeführers ausgeschlossen, da gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG von den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden dürfe. Doch lägen die Voraussetzungen von § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG vor. Die Vorschrift verstoße weder gegen Art. 3 noch gegen Art. 12 oder Art. 14 GG.

26

Die Berufung des Beschwerdeführers hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, die Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG seien erfüllt. Die dem Beschwerdeführer zugesagte Versorgung richte sich nach einer Ruhelohnordnung. § 18 BetrAVG sei nicht verfassungswidrig. Die Bestimmung verstoße weder gegen den allgemeinen Gleichheitssatz noch verletze sie die Berufsfreiheit. Sie benachteilige nur eine relativ kleine Gruppe von Arbeitnehmern, für die sich zudem die Nachteile beim Versorgungsanspruch nicht schwerwiegend auswirkten. Auch im Falle des Beschwerdeführers seien Einbußen bei der Altersversorgung durch den neuen Arbeitgeber ausgeglichen worden. Art. 14 GG werde nicht verletzt, da für den Fall des Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst von vornherein nur eine Anwartschaft auf Ansprüche nach § 18 BetrAVG zugesagt worden sei.

27

c) Der Ehemann der Beschwerdeführerin zu 3) kündigte nach rund 23jähriger Betriebszugehörigkeit sein Arbeitsverhältnis mit dem WDR und arbeitete danach bei einem privaten Arbeitgeber. Sein letztes Gehalt beim WDR belief sich auf 11.854 DM (brutto). Auch ihm wurde eine Versorgung in Höhe von bis zu 60 vom Hundert des ruhegeldfähigen Einkommens zugesagt. Der Beklagte versicherte ihn bei der VBL nach. Seit seinem Tode bezieht die Beschwerdeführerin eine monatliche VBL-Rente in Höhe von 495,45 DM. Bei Anwendung von § 2 BetrAVG hätte der Beklagte an die Beschwerdeführerin eine monatliche Witwenrente von 3.544,53 DM zu zahlen.

28

Im Ausgangsverfahren forderte die Beschwerdeführerin die Zahlung des Differenzbetrages. Auch sie meint, die Ruhegeldanwartschaft ihres Ehemanns unterfalle nicht § 18 BetrAVG. Im übrigen verstoße diese Vorschrift gegen Art. 3 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 GG. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Die Berufung blieb ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hielt § 18 BetrAVG für einschlägig und bejahte dessen Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz. Im übrigen seien die der Beschwerdeführerin daraus erwachsenen Nachteile durch den Folgearbeitgeber ausgeglichen worden.

29

2. a) Mit seiner Verfassungsbeschwerde rügt der Beschwerdeführer zu 1) die Verletzung seiner Grundrechte aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 und aus Art. 3 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1, Art. 14 sowie Art. 103 Abs. 1 GG.

30

Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG sei verletzt, weil das Bundesarbeitsgericht entgegen § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO in Verbindung mit § 72 Abs. 5 ArbGG Tatsachen berücksichtigt habe, die vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden seien. Seinen Anspruch auf rechtliches Gehör habe das Bundesarbeitsgericht dadurch verletzt, daß es die Existenz eines bestimmten Vorstandsbeschlusses zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung qualifizierter Angestellter zu Unrecht als unstrittig angesehen habe. Außerdem habe es wesentlichen Sachvortrag zu den Voraussetzungen einer Ruhelohnordnung und zur Frage übergangen, ob ihm eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Grundsätzen zugesagt worden sei. 31

§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG behandle die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gegenüber vergleichbaren Angestellten einer privatrechtlich organisierten Bank wesentlich ungleich. Die durch die Nachversicherung bei der VBL begründete Anwartschaft auf eine monatliche Zusatzrente betrage 4.855,56 DM im Jahr. Demgegenüber hätte er auf der Grundlage von § 2 BetrAVG eine jährliche Rentenanswartschaft von mindestens 39.534,03 DM erhalten. Für diese Benachteiligung gegenüber einem Angestellten der Privatwirtschaft gebe es keine sachliche Rechtfertigung. 32

§ 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG verletze zudem die Freiheit der Berufsausübung. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes sei nur noch unter Aufgabe des größten Teils der Altersversorgung möglich. Schließlich stelle die Regelung des § 18 BetrAVG eine Enteignung im Sinne von Art. 14 Abs. 3 GG dar, da sie öffentlichen Arbeitgebern im Gegensatz zu Privatunternehmen die Möglichkeit gebe, ihren Arbeitnehmern die Versorgungsanswartschaft zu entziehen und ihnen lediglich ein völlig unzureichendes Äquivalent in Gestalt der Nachversicherung bei einer Zusatzversorgungskasse zu gewähren. 33

b) Der Beschwerdeführer zu 2) und die Beschwerdeführerin zu 3) rügen mit ihren Verfassungsbeschwerden die Verletzung ihrer Grundrechte aus Art. 3 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 und Art. 14 GG sowie ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör und ihres Grundrechts aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 GG. 34

Die Urteile des Landesarbeitsgerichts verletzten sie in ihrem Recht auf Gewährung rechtlichen Gehörs und ihrem Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 GG. In beiden Verfahren habe das Landesarbeitsgericht den erstinstanzlichen Vortrag des Beklagten verwertet, die Beschwerdeführer würden durch die Anwendung von § 18 BetrAVG nicht benachteiligt, da der Folgearbeitgeber Einbußen, die durch den Wechsel entstanden seien, bei der Altersversorgung ausgeglichen habe. Weder in der erstinstanzlichen Entscheidung noch in dem weiteren Verfahren habe dieser Aspekt eine Rolle gespielt. Daher sei es für die Beschwerdeführer überraschend gewesen, daß das Landesarbeitsgericht ohne Hinweis oder Belehrung auf diesen von den Parteien beiläufig vorgetragenen Aspekt entscheidungserheblich abgestellt und die Erwiderung der Beschwerdeführer für unsubstantiiert gehalten habe. 35

Für die ungleiche Behandlung von Arbeitnehmern der Privatwirtschaft und solchen des öffentlichen Dienstes gebe es keinen rechtfertigenden Grund. Seine ursprüngli- 36

che Absicht, die Unverfallbarkeit für Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes gleich zu regeln, habe der Gesetzgeber fallen gelassen. Eine Gleichbehandlung der Arbeitnehmer mit Beamten sei wegen der prinzipiellen Unterschiede der jeweiligen Rechtsverhältnisse sachlich nicht begründet.

Eine Rechtfertigung ergebe sich auch nicht aus der Absicht, eine einheitliche Unverfallbarkeitsregelung für die Arbeitsverhältnisse des öffentlichen Dienstes zu schaffen. Einheitlichkeit hätte auch auf der Basis von § 2 BetrAVG herbeigeführt werden können. Der Umstand, daß bei Schaffung des Betriebsrentengesetzes im Zusatzversorgungssystem bereits die unverfallbare Versicherungsrente der VBL bestanden habe, rechtfertige es nicht, die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von der günstigeren Regelung des § 2 BetrAVG auszunehmen.

37

Die Sonderregelung des § 18 BetrAVG führe im Vergleich zu § 2 BetrAVG für einen großen Kreis der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zu erheblichen finanziellen Nachteilen. Besonders stark betroffen seien die Arbeitnehmer mit einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Erhebliche Nachteile würden aber auch bei Arbeitnehmern mit einem geringeren Einkommen auftreten. Die angegriffene Regelung verletze den Beschwerdeführer zu 2) außerdem in seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Freiheit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dem stehe nicht entgegen, daß er einen Arbeitgeber gefunden habe, der die durch die Vorschrift ausgelösten Nachteile ausgeglichen habe. Schließlich würden die verdienten Versorgungsansprüche in der von § 2 BetrAVG festgelegten Höhe durch § 14 Abs. 1 GG geschützt. Insofern verletze die dahinter zurückbleibende Regelung des § 18 BetrAVG daher auch dieses Grundrecht.

38

III.

Zu den Verfassungsbeschwerden haben der Bundesminister des Innern namens der Bundesregierung, der Präsident des Bundesarbeitsgerichts, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die VBL und der WDR Stellung genommen.

39

1. Der Bundesminister des Innern trägt vor, die Unterschiede zwischen der Höhe von Anwartschaften nach § 18 BetrAVG und nach § 2 BetrAVG hingen maßgeblich von der Ausgestaltung der jeweiligen Versorgungszusage und der individuellen Versorgungsbiographie ab. § 18 Abs. 2 BetrAVG weise systematisch eine gewisse Verwandtschaft mit der in der Privatwirtschaft weit verbreiteten Zusageform auf, nach der als Versorgungsleistung ein bestimmter Festbetrag oder ein bestimmter gehaltsanteiliger Betrag pro Beschäftigungsjahr als betriebliche Versorgungsleistung vorgesehen sei. Insoweit lasse sich ein signifikanter Nachteil durch die Anwendung von § 18 BetrAVG nicht feststellen.

40

Bei Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung bleibe die Zusatzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG immer weiter

41

hinter einer nach § 2 BetrAVG rätierlich berechneten Leistung zurück. Dies sei vor allem dann der Fall, wenn die gesetzliche Rente nur zu einem Teil auf die betriebliche Versorgung angerechnet würde oder wenn ein von der beamtenrechtlichen Norm abweichender steil ansteigender Vomhundertsatz des Entgelts für eine relativ kurze Betriebszugehörigkeit zugesagt sei. Demgegenüber könne sich bei einer dem allgemeinen Zusatzversorgungsrecht entsprechenden Versorgungszusage und einem Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze ein geringerer Nachteil, unter Umständen sogar ein Vorteil, ergeben.

Zu den Gründen der Sonderregelung verweist der Bundesminister auf die nach dem damaligen Regierungsentwurf zunächst beabsichtigte Einbeziehung der Beamten, Richter und Berufssoldaten in das Betriebsrentengesetz. Eine rätierliche Berechnung der gesamten Versorgung beim Ausscheiden aus einem solchen Dienstverhältnis hätte es zudem erforderlich gemacht, die gesetzlich vorgeschriebene Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorher auszuschließen. Weiterhin sei es als unvertretbar angesehen worden, den nur während des Bestehens des Dienstverhältnisses (einschließlich des Ruhestandes) gerechtfertigten Alimentsanspruch - wenn auch nur als Teilanspruch - für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis aufrechtzuerhalten. Erhebliche Bedenken hätten sich schließlich auch aus der Ausgestaltung des auf einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit aufbauenden Versorgungsanspruchs, so etwa der beamtenrechtlichen Mindestversorgung und des vor 1992 geltenden progressiven Vomhundertsatzes für die Berechnung des Ruhegehalts, ergeben.

42

Das Zusatzversorgungssystem für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sei in seinen wesentlichen Teilen anders geregelt als die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft. So würde etwa für die Berechnung der Leistungen durchweg auf sämtliche Beschäftigungszeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes abgestellt. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des öffentlichen Dienstes träten deshalb - anders als in der Privatwirtschaft - grundsätzlich keine besonderen Probleme wegen der Aufrechterhaltung von Versorgungsanwartschaften auf. Die Nachversicherungszeiten würden grundsätzlich wie normale Pflichtversicherungszeiten gewertet und damit als Grundlage für eine Versorgungsrente der Zusatzversicherung berücksichtigt.

43

§ 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG erfasse Randfälle einer betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Bereich. Auch für diese sei eine Gleichbehandlung mit den Beamten sowie mit den übrigen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes geboten gewesen. Dies sei insbesondere dort notwendig gewesen, wo sich die Versorgungszusage am Beamtenrecht orientiere. Da die den Ausgangspunkt bildenden Beamten nicht in das Betriebsrentengesetz einbezogen worden seien, sei die intendierte Gleichbehandlung allerdings nur unvollkommen realisiert worden, so daß die Arbeitnehmer nunmehr besser behandelt würden als die Beamten.

44

Schließlich sprächen auch Gründe der Praktikabilität für die Berechnung der Zu-

45

satzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG. Bei dem für den öffentlichen Dienst typischen kombinierten Gesamtversorgungssystem würde, angesichts der Abhängigkeit der betrieblichen Versorgungsleistung von der Entwicklung der gesetzlichen Rente, eine ratierliche Berechnung zu erheblichen Problemen führen. Solchen Gesamtversorgungssystemen komme im Bereich der Privatwirtschaft ein erheblich geringerer Stellenwert zu.

2. Der Präsident des Bundesarbeitsgerichts hat eine Äußerung des Vorsitzenden des Dritten Senats übermittelt. Dieser verweist auf die ständige Rechtsprechung des Senats, nach der die unterschiedliche Behandlung verfallbarer Anwartschaften in § 2 BetrAVG einerseits und § 18 Abs. 1 und 6 BetrAVG andererseits mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar sei. Ergänzend führt er aus, die angegriffene Regelung stehe in innerem Zusammenhang mit § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG, wonach in Tarifverträgen von der in § 2 BetrAVG vorgesehenen Berechnung der Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden könne. Die bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes bestehende Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sei tarifvertraglich verankert. Soweit sie anderweitig geregelt sei, gälten jedenfalls im wesentlichen die gleichen Grundsätze. Der Gesetzgeber habe in § 18 BetrAVG das von den Tarifvertragsparteien für sinnvoll und gerecht gehaltene, auf die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes zugeschnittene System akzeptiert, das auch bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes keinen vollständigen Wegfall der Versorgungsrechte kenne.

46

§ 18 BetrAVG ermögliche bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst eine einfache versicherungsförmige Abwicklung der Zusatzversorgung und stelle den Arbeitgeber von zusätzlichen Belastungen frei. Ein vergleichbarer Gedanke finde sich in § 2 Abs. 2 BetrAVG. An die Stelle der zeiträtierlich berechneten Ansprüche des Arbeitnehmers träten dort unter bestimmten Voraussetzungen die vom Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringenden Versicherungsleistungen.

47

Die Versorgungsregelungen für den öffentlichen Dienst seien weitgehend dem Beamtenversorgungsrecht nachgebildet. Beamte müssten bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis mit erheblichen Einbußen in ihrer Versorgungsanwartschaft rechnen, da sie lediglich bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert würden. Das Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst werde in der Regel ähnlich wie das Beamtenverhältnis als ein Rechtsverhältnis auf Lebenszeit angesehen. Bei länger beschäftigten Arbeitnehmern könne es nach den tariflichen Regelungen durch ordentliche Arbeitgeberkündigung nicht mehr beendet werden. Innerhalb des öffentlichen Dienstes sei ein Wechsel von einem Arbeitgeber zu einem anderen Arbeitgeber nicht mit Nachteilen verbunden.

48

3. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält § 18 BetrAVG ebenfalls für verfassungsgemäß. Der Gesetzgeber habe sich mit dieser Regelung, die Arbeitnehmer im öffent-

49

lichen Dienst den Beamten versorgungsrechtlich weitgehend gleichstelle, im Rahmen des ihm zustehenden sachlich gebundenen Gestaltungsermessens gehalten.

4. Die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung legt dar, angesichts der Vielgestaltigkeit der denkbaren Versorgungsmodelle lasse sich keine allgemeine Aussage über die Nachteile einer Nachversicherung nach § 18 Abs. 6 BetrAVG treffen. Bei Entgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze gleiche § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG allerdings die hohe Rentenanwartschaft des am Beamtenversorgungsrecht orientierten Ruhelohns nicht aus. Umgekehrt könne angesichts des festen Faktors von 0,4 vom Hundert bei einer niedrigen Gesamtversorgungszusage die Zusatzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG die zugesagten Rentenleistungen übersteigen.

50

Mit § 18 BetrAVG hätten die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes den Beamten, Richtern und Berufssoldaten gleichgestellt werden sollen. Allerdings habe die geplante Einbeziehung der Beamten - wie auch das Rentenreformgesetz 1999 zeige - keine Aussicht mehr auf Realisierung. Ausscheidende Arbeitnehmer mit einer Versorgungszusage nach § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 bis 6 BetrAVG würden durch die gesetzliche Regelung so gestellt, als wären sie, wie der ganz überwiegende Teil aller Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, bei der zuständigen Zusatzversorgungseinrichtung pflichtversichert gewesen. Sie stünden sogar besser da als ausscheidende Beamte. Die Einbeziehung der in § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG genannten Personen in die für den öffentlichen Dienst geltende Regelung sei sachlich vertretbar. Bejahen man grundsätzlich die Berechtigung der Sonderregelung für den öffentlichen Dienst, sei es nur folgerichtig, alle Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Altersversorgung gleichzustellen, und zwar unabhängig davon, welche Vereinbarungen kraft Vertragsfreiheit für den Fall eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses getroffen worden seien.

51

5. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände meint, privaten Arbeitgebern sei die Zerteilung des Betriebsrentenrechts einerseits für öffentlichrechtliche und andererseits für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse immer weniger einsichtig.

52

6. Die VBL teilte die folgenden Ergebnisse einer statistischen Auswertung ihrer Versicherungen mit: Im Jahre 1996 seien in 272 Fällen Nachversicherungen entsprechend der Bestimmung von § 18 Abs. 6 BetrAVG durchgeführt worden. Mit Stand vom 30. Juni 1997 hätten 15.118 Versicherte eine Zusatzrente nach § 44 a VBL-Satzung und 30.316 Versicherte eine Versicherungsrente nach § 44 VBL-Satzung bezogen. Bei 523 beziehungsweise 852 der vorgenannten Versicherten habe das letzte zusatzversorgungspflichtige Entgelt über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gelegen. Das Entgelt der bei ihr versicherten Versorgungsrentner habe im Jahre 1995 bei 1,95 vom Hundert über der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gelegen. Für 2,85 vom Hundert der insgesamt 1.668.086 Pflichtversicherten der Versorgungsanstalt (ohne Berücksichtigung der Versicherten des Beitrittsgebiets) werde eine zusätzliche Umlage nach § 29 Abs. 4 VBL-Satzung entrichtet.

53

7. Der WDR trägt in Abstimmung mit allen ARD-Anstalten, der Deutschen Welle und dem Deutschlandradio vor, im Falle der Beschwerdeführer zu 2) und 3) ergebe sich in der Tat eine deutliche Differenz zwischen der bis zum Ausscheiden erworbenen Anwartschaft und dem Rentenanspruch aus der Nachversicherung. Dies sei aber darauf zurückzuführen, daß es sich bei dem Beschwerdeführer zu 2) und dem Ehemann der Beschwerdeführerin zu 3) um außertariflich Beschäftigte mit einem besonders hohen Verdienst handele. Außerhalb des Haustarifvertrages würden aber nur 1,16 vom Hundert ihrer Arbeitnehmer beschäftigt. Im übrigen ergebe sich ein wesentlicher finanzieller Nachteil durch die Nachversicherung im Vergleich zu einer Anwendung von § 2 BetrAVG nur, wenn Arbeitnehmer ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze bezögen. Dies sei bei 44 vom Hundert seiner Beschäftigten der Fall. Dabei sei eine Einbuße um so wahrscheinlicher, je höher das Entgelt des ausgeschiedenen Arbeitnehmers sei. Insgesamt bringe die Nachversicherung nur für einen relativ kleinen Kreis von Beschäftigten finanzielle Nachteile mit sich.

Der Umfang der Nachteile nehme zusehends ab, da das Versorgungsniveau des WDR abgebaut worden sei und weiter abgebaut werde. Gegenüber der für die Beschwerdeführer geltenden Versorgungszusage aus dem Jahre 1979 sei 1985 durch eine ablösende Dienstvereinbarung eine Netto-Obergrenze eingeführt worden. Am 23. Juni 1997 sei vom WDR und den anderen ARD-Anstalten ein Versorgungstarifvertrag abgeschlossen worden, in dem für Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1993 eingetreten sind, keine Gesamtversorgung vorgesehen sei.

§ 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 BetrAVG sei mit dem Grundgesetz vereinbar. Hinsichtlich einer Verletzung von Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG weist der WDR darauf hin, daß private Arbeitgeber, die nicht von Gesetzes wegen zur sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung von Geldern aus öffentlichen Gebühren und Steuern verpflichtet seien, etwaige finanzielle Nachteile der betrieblichen Altersversorgung hochverdienender Angestellter ausgleichen könnten. Ein solcher Ausgleich finde insbesondere bei Programm-Mitarbeitern, aber auch bei anderen Mitarbeitern, von denen sich der private Arbeitgeber einen Know-how- oder Imagetransfer verspreche, statt.

Gegen eine wesentliche Behinderung der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer durch Nachteile infolge der Nachversicherung spreche auch, daß bei einem Wechsel unter den öffentlichrechtlichen Rundfunkanstalten die früheren Dienstzeiten als versorgungsfähige Dienstzeiten anerkannt würden. Daß hochverdienende Rundfunkmitarbeiter durch die Nachteile der Nachversicherung zur Betriebstreue veranlaßt würden, könne nicht mit dem notwendigen Maß an Gewißheit festgestellt werden. Gegen einen Wechsel sprächen auch andere Faktoren, wie etwa die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die sonstigen Beschäftigungsbedingungen oder auch eine Identifikation mit dem öffentlichrechtlichen Rundfunk und seinem grundgesetzlich geschützten Auftrag.

Abschließend verweist der WDR darauf, daß die Pensionsrückstellungen der Rund-

funkanstalten für ausgeschiedene Arbeitnehmer nach erfolgter Nachversicherung bei der VBL aufgelöst worden seien. Würde § 18 Abs. 1 Nr. 6 BetrAVG nunmehr ex tunc für nichtig erklärt, würde dies beträchtliche finanzielle Belastungen der Rundfunkanstalten mit sich bringen. Allein im Falle des Beschwerdeführers zu 2) betrage der Barwert für die laufende Differenzrente etwa 640.000 DM. Die baren Belastungen für die Nachzahlung der Versorgungsbezüge würden sich auf etwa 300.000 DM belaufen. Das genaue Ausmaß der finanziellen Belastung im Falle einer Nichtigkeit mit ex tunc-Wirkung lasse sich aufgrund der unterschiedlichsten Versorgungszusagen beim WDR und der ARD nicht abschätzen. Ein entsprechender Finanzbedarf sei bei der Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs der Rundfunkanstalten nicht angemeldet worden. Er sei daher über die Rundfunkgebühr nicht abgedeckt.

B.

Die Verfassungsbeschwerden sind im wesentlichen zulässig. Unzulässig ist die Verfassungsbeschwerde der Beschwerdeführerin zu 3), soweit sie eine Verletzung von Art. 12 Abs. 1 GG rügt. Aus ihrem Vorbringen läßt sich dazu nichts entnehmen. Es ist auch sonst nicht erkennbar, inwieweit sie durch eine Berechnung ihrer Witwenrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG selbst in ihrer Berufsfreiheit beeinträchtigt sein könnte.

59

Das Rechtsschutzinteresse der Beschwerdeführer zu 2) und 3) ist nicht dadurch entfallen, daß die ihnen durch die Anwendung des § 18 BetrAVG entstandenen Nachteile durch Versorgungszusagen der Folgearbeitgeber ausgeglichen worden sind. Der WDR ist durch diese Zusagen nicht von den gegen ihn erhobenen Forderungen befreit worden. Es blieb den Beschwerdeführern daher unbenommen, sie gerichtlich geltend zu machen.

60

C.

In der Sache sind die Verfassungsbeschwerden erfolgreich. Sie führen zur Aufhebung der angegriffenen Urteile und zur Feststellung der Unvereinbarkeit der mittelbar angegriffenen Regelungen des § 18 BetrAVG mit dem Grundgesetz. Die angegriffenen Entscheidungen beruhen auf einer Anwendung der genannten Vorschrift (in der Fassung von 1974). Diese hält einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Sie verletzt sowohl Art. 3 Abs. 1 GG (I und II) als auch Art. 12 Abs. 1 GG (III). Da die im Ausgangsverfahren ergangenen Urteile schon deswegen keinen Bestand haben können, erübrigt es sich, auf die von den Beschwerdeführern erhobenen Verfahrensrügen näher einzugehen.

61

I.

Nach § 18 Abs. 2 BetrAVG wird die Zusatzrente auf der Grundlage eines festen Vomhundertsatzes des maßgeblichen Arbeitsentgelts berechnet. Sie ist damit unabhängig von der Höhe der Versorgungszusage. Dies führt zu einer Gleichbehandlung von Arbeitnehmern innerhalb des öffentlichen Dienstes, die höchst unterschiedliche

62

Versorgungszusagen haben: Ausscheidende Arbeitnehmer mit hohen Versorgungszusagen werden gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt. Diese Gleichbehandlung ist mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbar.

1. Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet dem Gesetzgeber, unter steter Orientierung am Gerechtigkeitsgedanken wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (vgl. BVerfGE 1, 14 <52>; 13, 46 <53>; stRspr). Zu einer Differenzierung bei ungleichen Sachverhalten ist der Gesetzgeber allerdings nur verpflichtet, wenn die tatsächliche Ungleichheit so groß ist, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht unberücksichtigt bleiben darf (vgl. BVerfGE 1, 264 <275 f.>; 67, 70 <85 f.>). Bei der Ordnung von Massenerscheinungen können typisierende und generalisierende Regelungen notwendig sein. Dabei entstehende Härten und Ungerechtigkeiten müssen hingenommen werden, wenn die Benachteiligung nur eine kleine Zahl von Personen betrifft und der Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht sehr intensiv ist (vgl. BVerfGE 79, 87 <100>; 91, 93 <115>). Stehen die wirtschaftlichen Folgen einer solchen Regelung jedoch in einem Mißverhältnis zu den mit der Typisierung verbundenen Vorteilen, so genügt diese dem Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht (vgl. BVerfGE 21, 12 <27 f.>; 48, 227 <229>).

63

Auch bei einer Typisierung unterliegt der Gesetzgeber einer strengeren Bindung, wenn sich die Regelung auf die Ausübung eines Grundrechts auswirken kann. Das ist hier der Fall. Der partielle Verfall einer Versorgungsanwartschaft wirkt sich auf die durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierte Freiheit der Arbeitsplatzwahl aus. Der Umfang der Sicherung erdienter Versorgungsanwartschaften beeinflusst die Entscheidung eines Arbeitnehmers, einen anderen Arbeitsplatz zu wählen (so auch die Amtliche Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 7/1281, S. 20). Ihr Verfall behindert diese Freiheit.

64

2. Bei der Berechnung der Zusatzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG bleibt die Höhe der jeweiligen Versorgungszusage unberücksichtigt. Maßgebliche Faktoren sind allein die Höhe des letzten Arbeitsentgelts und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dieser Ansatz führt dazu, daß Zusatzrente und individuelle Versorgungszusage zu meist auseinanderfallen. Bei vielen Arbeitnehmern bleibt die Zusatzrente hinter der zeitanteilig reduzierten Versorgungszusage zurück. Das gilt in besonderem Maße für Arbeitnehmer mit Entgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Bei ihnen wird die Differenz um so größer, je länger ihre Betriebszugehörigkeit andauert. So ergibt sich bei einem 55jährigen Arbeitnehmer mit Steuerklasse III/0 und einem Monatsgehalt von rund 16.000 DM nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit ein Unterschied von rund 2.500 DM monatlicher Rentenanwartschaft. Individuelle Versorgungszusagen, die eine nur partielle Anrechnung der Sozialversicherungsrente vorsehen oder denen eine reine Bruttogesamtversorgung zugrunde liegt, führen zu noch drastischeren Unterschieden. Die den Beschwerdeführern und der Beschwerdeführerin erwachsenen Nachteile sind dafür ein Beispiel. Aber auch in unteren Gehaltsgruppen erleiden Arbeitnehmer vielfach fühlbare Einbußen. Andererseits gibt es auch Konstellationen, in

65

denen die Zusatzrente die der Dauer der Betriebszugehörigkeit entsprechende Versorgungszusage übersteigt. In nicht wenigen Fällen wird dabei sogar die erst bei Erreichen der Altersgrenze fällige Versorgungsrente deutlich überschritten.

In dieser Einebnung unterschiedlicher Versorgungszusagen durch die Berechnungsformel des § 18 Abs. 2 BetrAVG liegt eine Gleichbehandlung wesentlich ungleicher Sachverhalte. Sie betrifft eine nicht geringe Zahl von Beschäftigten. Allein bei der VBL bezogen rund 15.000 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschiedene Arbeitnehmer im Jahre 1997 eine Zusatzrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG. Von diesen lag bei mehr als 500 Arbeitnehmern das letzte Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Betroffen sind aber nicht allein diejenigen, die aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Die Regelung trifft vielmehr auch die nicht erfaßbare Zahl derer, die sich durch die Aussicht auf eine weitgehende Entwertung ihrer Versorgungsansprüche von einem Wechsel in einen freien Beruf oder in die Privatwirtschaft abhalten lassen.

66

3. Bei einer am Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtung durften diese Unterschiede ohne hinreichend gewichtige Rechtfertigungsgründe nicht außer Betracht bleiben. Solche Gründe liegen nicht vor.

67

a) Der vom Bundesminister des Innern hervorgehobene Gesichtspunkt der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes rechtfertigt für sich genommen die Vernachlässigung einer im Hinblick auf Art. 3 Abs. 1 GG wesentlichen Ungleichheit nicht. Besondere Typisierungsvorteile sind nicht erkennbar. Mit § 2 BetrAVG hat der Gesetzgeber selbst eine praktikable Lösung für die Berechnung unverfallbarer Rentenanwartschaften geschaffen, die die Höhe der jeweils erdienten Zusatzversorgung angemessen berücksichtigt und für alle Versorgungssysteme einschließlich der Gesamtversorgungszusagen gleichermaßen geeignet ist.

68

b) Ebenso wenig kann die dargelegte Benachteiligung mit der Absicht des Gesetzgebers gerechtfertigt werden, für den Fall eines Arbeitsplatzwechsels bei Arbeitgebern innerhalb des öffentlichen Dienstes einen einheitlichen Versorgungsanspruch zu gewährleisten (vgl. Amtliche Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 7/1281, S. 20 f.; dem folgt BAG, AP Nr. 12 zu § 18 BetrAVG, B III 2 a der Gründe). Dieses Ziel wird im Umfang der angegriffenen Regelung bereits durch die sogenannte versicherungsförmige Ausgestaltung der Unverfallbarkeitsregelung in § 18 BetrAVG erreicht. Die Aufrechterhaltung von Versorgungsanswartschaften im Wege der Nachversicherung bei denjenigen Arbeitnehmern, die nicht in einer Zusatzversorgungseinrichtung versichert waren, und die vom Gesetzgeber vorausgesetzten Überleitungsabkommen der Zusatzversorgungseinrichtungen (vgl. Amtliche Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 7/1281, S. 21 und 31) erfüllen den genannten Zweck. Auch im Rahmen einer versicherungsförmigen Lösung kann eine den Umfang der Versorgungsanswartschaft angemessen berücksichtigende Berechnungsweise der Zusatzrente der nachzuversichernden Arbeitnehmer sichergestellt werden.

69

c) Nicht tragfähig ist schließlich auch der vom Landesarbeitsgericht Köln in den angegriffenen Urteilen geäußerte Gedanke, daß typischerweise Arbeitnehmer mit einem höheren Gehalt von der Regelung benachteiligt werden und daß diesen ein partieller Verlust ihrer Versorgungsanwartschaften zugemutet werden kann. 70

Zwar trifft es zu, daß Gesamtversorgungszusagen im allgemeinen nur bei Entgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze oder etwa bei großzügigen Ruhelohnordnungen, wie sie beim Arbeitgeber der Beschwerdeführer zu 2) und 3) für alle Arbeitnehmer bestanden, zu hohen Versorgungsanwartschaften führen. Die größere wirtschaftliche Belastbarkeit der dadurch begünstigten Arbeitnehmer ist aber kein sachlicher Grund für einen partiellen Verfall der Anwartschaften. Die Altersversorgung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Ruhestand in angemessenem Umfang zu erhalten. Die individuelle Belastbarkeit durch Rentenkürzungen ist allein daran zu messen. Der Lebensstandard von Arbeitnehmern wird wesentlich durch ihr Arbeitsentgelt bestimmt. Bei Gehältern oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze kann er nur durch entsprechende Zusatzversicherungen aufrechterhalten werden. Wird eine darauf bestehende Anwartschaft gekürzt, so führt das zu Einschnitten in den im Erwerbsleben erreichten Lebensstandard. Es ist zudem widersprüchlich, wenn die öffentlichen Arbeitgeber einerseits höher verdienenden Arbeitnehmern eine besonders hohe Versorgungszusage erteilen, andererseits aber beim Ausscheiden dieser Arbeitnehmer ihre lebensstandardsichernde Funktion negiert wird. 71

Es kann auch nicht verallgemeinernd davon ausgegangen werden, daß die von der angegriffenen Regelung benachteiligten Arbeitnehmer sich durchweg in einer Lage befinden, in der sie den partiellen Verlust ihrer Versorgungsanwartschaft beim Wechsel zu einem privaten Arbeitgeber von diesem ausgleichen lassen könnten. Es ist nicht erkennbar, daß die Mehrzahl der Arbeitnehmer mit hohen Versorgungszusagen eine Marktstellung inne hat, die es ihnen erlaubt, Einbußen von Anwartschaften auf Leistungen, die den Umfang eines Jahresgehalts übersteigen können, auszugleichen. Darüber hinaus werden vielfach selbst diejenigen Arbeitnehmer, denen dies, wie beispielsweise dem Beschwerdeführer zu 2) und dem Ehemann der Beschwerdeführerin zu 3), gelingt, nach allgemeinen Marktgesetzen die geldwerte Versorgungsanwartschaft beim neuen Arbeitgeber durch Nachteile in Bezug auf andere Arbeits- oder Entgeltbedingungen erkaufen müssen. 72

II.

Mit § 18 BetrAVG hat der Gesetzgeber die Unverfallbarkeit von Betriebsrenten für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes abweichend von der allgemeinen Bestimmung des § 2 BetrAVG geregelt, die für alle in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer gilt. In dieser Ungleichbehandlung liegt ein weiterer Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG. 73

1. Der Grundsatz, daß alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, soll in erster Linie eine ungerechtfertigte Bevorzugung oder Benachteiligung von Personen verhindern. Deshalb unterliegt der Gesetzgeber bei einer Ungleichbehandlung von Personen- 74

gruppen regelmäßig einer strengen Bindung. Bei lediglich verhaltensbezogenen Unterscheidungen hängt dagegen das Maß der Bindung davon ab, inwieweit die Betroffenen in der Lage sind, durch ihr Verhalten die Verwirklichung der Merkmale zu beeinflussen, nach denen unterschieden wird. Überdies sind dem Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers um so engere Grenzen gesetzt, je stärker sich die Ungleichbehandlung von Personen oder Sachverhalten auf die Ausübung grundrechtlich geschützter Freiheiten nachteilig auswirken kann (vgl. BVerfGE 60, 123 <134>; 82, 126 <146>). In diesen Fällen prüft das Bundesverfassungsgericht im einzelnen nach, ob für die vorgesehene Differenzierung Gründe von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtfertigen können (vgl. BVerfGE 88, 87 <96 f.>).

2. Die Sonderregelung führt, wie bereits dargelegt wurde, für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mit höherem Einkommen zu erheblichen Einschnitten in Anwartschaften, die ihnen vom Arbeitgeber für den Fall des Verbleibs im öffentlichen Dienst bis zum Eintritt des Versorgungsfalles zugesagt sind. In geringerem Umfang werden aber auch Arbeitnehmer mit Einkünften unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze je nach Rentenbiographie und Steuerklasse schlechter gestellt als bei einer Berechnung nach § 2 Abs. 2 BetrAVG. Nach den von der VBL auf Anfrage des Gerichts durchgeführten Berechnungen beträgt etwa die Zusatzrente eines 45jährigen Arbeitnehmers mit 3.000 DM Monatsgehalt und Steuerklasse III/0 beim Ausscheiden nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit 240 DM. Die unverfallbare Anwartschaft nach § 2 BetrAVG würde 383 DM betragen. Bei einem Monatseinkommen von 10.250 DM würde ein vergleichbarer Arbeitnehmer eine Zusatzrente von 820 DM erhalten, während sich die unverfallbare Anwartschaft nach § 2 BetrAVG auf 1.400 DM belaufen würde. Mit steigenden Entgelten wächst die Differenz. § 16 BetrAVG, der eine Anpassung der laufenden Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung nach billigem Ermessen des Arbeitgebers vorsieht, gilt für die Zusatzrenten des öffentlichen Dienstes nicht (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Ungünstiger als im allgemeinen Betriebsrentenrecht ist auch der Ansatz für die Berechnung der Zusatzrente. Während nach § 2 Abs. 2 BetrAVG die gesamte Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wird, zählen nach § 18 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG nur die vollen Jahre seit Erwerb der Versorgungsanwartschaft.

Den Nachteilen stehen gewisse Vorteile gegenüber. Eine im Vergleich zur gewöhnlichen Betriebsrentenanwartschaft höhere Zusatzrente fällt in unteren bis mittleren Gehaltsgruppen bei Arbeitnehmern mit der Steuerklasse I/0 an; dort kann die Zusatzrente sogar die an sich erst mit Erreichen der Altersgrenze erdiente Versorgungsrente übersteigen. Besonders auffallend ist die Differenz bei Monatsentgelten um 6.000 DM. Bei einem Gehalt von 6.150 DM im Monat beziffert die VBL die Zusatzrente nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit auf 492 DM. Demgegenüber ergibt sich auf der Grundlage von § 2 Abs. 2 BetrAVG eine Anwartschaft von 173 DM. Bei Erreichen der Altersgrenze nach 40 Dienstjahren würde der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst eine Versorgungsrente von 347 DM erhalten.

75

76

Diese Vorteile gleichen die dargelegten Nachteile aber schon deswegen nicht aus, weil sie einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst zugute kommen, deren Bevorzugung ihrerseits vor Art. 3 Abs. 1 GG rechtfertigungsbedürftig ist. Die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gegenüber den Beschäftigten der Privatwirtschaft wird durch die in einem speziellen Sektor auftretende Begünstigung noch vertieft. 77

Ein Vorteil für die nach § 18 Abs. 6 und 7 BetrAVG nachzuversichernden Arbeitnehmer soll nach Auffassung des Bundesministers des Innern darin liegen, daß die Nachversicherungszeiten im Falle eines späteren Wiedereintritts in den öffentlichen Dienst wie normale Pflichtversicherungszeiten berücksichtigt werden. Vorteilhaft ist die Nachversicherung gegenüber einer ratierlichen Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft aber allenfalls für Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber eine im Vergleich zu der Versorgungsrente der Zusatzversorgungseinrichtung niedrigere Versorgung zugesagt bekommen hatten. Durch die Nachversicherung kommen sie bei Wiedereintritt in den öffentlichen Dienst in den Genuß dieser höheren Versorgung der Zusatzversorgungseinrichtungen. Diesem Vorteil kommt aber im Verhältnis zu den erheblichen Nachteilen der angegriffenen Regelung nur geringes Gewicht zu. Zum einen entsteht dabei eine von der ursprünglichen Versorgungszusage nicht beabsichtigte Höherversorgung. Zum anderen ist hiervon nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmern betroffen. Ist die zugesagte Versorgung mit der der Zusatzversorgungseinrichtungen - wie vom Gesetzgeber für den Regelfall angenommen - gleichwertig oder übertrifft sie diese sogar, so führt die Nachversicherung bei einem Wiedereintritt in den öffentlichen Dienst zu keinen Vorteilen gegenüber einer ratierlichen Berechnung. 78

3. Die Ungleichbehandlung ist nicht gerechtfertigt. 79

a) Die ursprüngliche Absicht des Gesetzgebers, die Versorgung ausscheidender Bediensteter einheitlich für den gesamten öffentlichen Dienst unter Einbeziehung der Beamten, Richter und Soldaten zu regeln, ist nicht verwirklicht worden. Daß diese Absicht heute noch verfolgt oder wieder aufgegriffen werden soll, ist weder dargelegt worden noch erkennbar. Schon deswegen kann aus diesem Gesichtspunkt kein rechtfertigender Grund für die angegriffene Regelung hergeleitet werden. 80

b) Zudem ist fraglich, inwieweit das Streben nach einheitlichen Versorgungsregelungen für den gesamten öffentlichen Dienst eine arbeitsrechtliche Sonderstellung der dort beschäftigten Arbeitnehmer rechtfertigen könnte. Die öffentlichrechtlich geregelten Dienstverhältnisse unterliegen eigenen Prinzipien, die für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse keine Geltung beanspruchen. Aus dem Alimentationsprinzip, auf dem die Beamtenbesoldung und -versorgung beruht, lassen sich für die Entgelte und Versorgungsleistungen der Arbeitnehmer keine Folgerungen ableiten (vgl. BVerfGE 97, 35 <45>). Nichts anderes gilt für das Lebenszeitprinzip. Arbeitsverträge werden im öffentlichen Dienst nicht auf Lebenszeit abgeschlossen und können im Rahmen der allgemeinen Regeln auch vom Arbeitgeber gekündigt werden. Eine durch Tarifverträge 81

begründete Arbeitsplatzsicherung, wie sie für fast alle Bereiche des öffentlichen Dienstes besteht, gibt es auch in zahlreichen Branchen der Privatwirtschaft. Derartige Tarifbestimmungen dienen dem Schutz der Arbeitnehmer und nicht der Etablierung eines dem Beamtenstatus entsprechenden Lebenszeitprinzips. Im einzelnen bedarf dies keiner Vertiefung, da eine Harmonisierung der Behandlung von Versorgungszusagen von Beamten und Arbeitnehmern nicht mehr angestrebt wird.

c) Der Umstand schließlich, daß den Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst eine Altersversorgung in Anlehnung an die Beamtenversorgung zusteht, vermag ihre Benachteiligung bei vorzeitigem Ausscheiden im Vergleich mit Arbeitnehmern aus der Privatwirtschaft ebenfalls nicht zu rechtfertigen. Einmal gibt es auch in der Privatwirtschaft vergleichbar hohe Betriebsrenten, ohne daß dies Abstriche an der Höhe der unverfallbaren Anwartschaften zur Folge hätte. Zum anderen haben die öffentlichen Arbeitgeber mit der tarifvertraglich vereinbarten Zusicherung der Versorgung einen entsprechenden Versorgungsbedarf ihrer Arbeitnehmer anerkannt. Dieser Bedarf wird durch vorzeitiges Ausscheiden nicht verringert.

82

d) Zur Rechtfertigung der angegriffenen Regelung wird weiterhin geltend gemacht, sie werde der im öffentlichen Dienst seit langem eingeführten Gesamtversorgungszusage in besonderer Weise gerecht (vgl. Amtliche Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 7/1281, S. 20; so auch BAG, AP Nr. 12 und 17 zu § 18 BetrAVG). Für diese Erwägung gibt es jedoch keine sachliche Grundlage. Die Zusatzrente knüpft allein an das Entgelt im Zeitpunkt des Ausscheidens an und läßt den (Gesamt-)Versorgungsanspruch gänzlich außer acht. Wie bereits dargelegt worden ist, klaffen vor allem bei Gehältern oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze die Versorgungsanwartschaften und die Zusatzrente weit auseinander. Gegen den Gedanken einer spezifischen Rücksichtnahme auf das Gesamtversorgungssystem spricht auch der Umstand, daß die Zusatzrente in bestimmten Fallgestaltungen sogar den vollen Versorgungsanspruch deutlich übersteigt. Bei einer ratierlichen Berechnung, wie sie § 2 BetrAVG auch für Gesamtversorgungssysteme vorsieht (vgl. § 2 Abs. 5 BetrAVG), treten solche Ungereimtheiten nicht auf. Von daher ist es nicht einsichtig, weshalb diese Regelung nicht mindestens ebensogut zu dem im öffentlichen Dienst üblichen Versorgungssystem paßt wie die Sonderregelung des § 18 BetrAVG.

83

e) Der Gesetzgeber hat mit § 18 BetrAVG auch keine seinerzeit bestehende tarifvertragliche Regelung akzeptiert. Der Vorsitzende des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts hat in seiner Stellungnahme die Auffassung vertreten, die Sonderregelung für den öffentlichen Dienst stehe in innerem Zusammenhang mit der Tarifdisponibilität des § 2 BetrAVG. Der Gesetzgeber habe in § 18 BetrAVG das bestehende tariflich verankerte Zusatzversorgungssystem akzeptiert. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Zwar hat sich der Gesetzgeber bei der Regelung des § 18 BetrAVG an der für die VBL geltenden Regelung orientiert (vgl. Amtliche Begründung des Regierungsentwurfs zum Betriebsrentengesetz, BTDrucks 7/1281, S. 48). Die betriebliche Altersversorgung für die bei der VBL versicherten Arbeitnehmer war auch tarifvertraglich geregelt, und die Satzung der Versorgungsanstalt sah eine parti-

84

elle Aufrechterhaltung von Anwartschaften vor. Ein tarifvertraglicher Anspruch auf diese Leistung oder eine tarifvertragliche Regelung über die Berechnung der Versicherungsrente bestanden - und bestehen bis heute - aber in den für die VBL maßgeblichen Tarifverträgen nicht (vgl. Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltung und Betriebe i.d.F. vom 4. November 1966 <GMBI S. 627 ff.>, die Änderungen des Ersten bis Achten Änderungstarifvertrages sowie die Fassung des Tarifvertrages vom 26. Juni 1997).

f) Für sich genommen rechtfertigt die Tariföffnungsklausel des § 17 Abs. 3 BetrAVG die Sonderregelung des § 18 BetrAVG ebenfalls nicht. Sie räumt zwar den Tarifvertragsparteien Handlungsspielräume bei der Ausgestaltung der Unverfallbarkeit von Rentenanwartschaften ein, entbindet sie aber nicht von der Beachtung des Gleichbehandlungsgebotes. Ist - wie hier - eine von § 2 BetrAVG abweichende tarifvertragliche Regelung nicht getroffen worden, ergibt sich für den Gesetzgeber kein erweiterter Gestaltungsspielraum. Zudem wird § 1 BetrAVG, der die Unverfallbarkeit von Betriebsrenten im Grundsatz festlegt, von § 17 Abs. 3 BetrAVG nicht erfaßt. Auch die Tarifparteien können daher den Wert der unverfallbaren Anwartschaft nicht in beliebiger Weise schmälern (vgl. Höfer, in: Höfer/Reiners/Wüst, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Stand: 30. September 1995, Rn. 3799 f.; Blomeyer/Otto, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 2. Aufl., 1997, § 17 Rn. 172; Schock, in: Schulz/Schock, Betriebsrentengesetz, Stand: 1. September 1997, § 17 Anm. 4).

85

g) Die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst mit den in der Privatwirtschaft Beschäftigten wird weiterhin auch nicht durch das legitime Interesse an einer Entlastung der öffentlichen Haushalte gerechtfertigt. Das Betriebsrentengesetz schreibt weder den privaten noch den öffentlichen Arbeitgebern vor, in welchem Umfang sie ihren Arbeitnehmern eine zusätzliche Altersrente zu gewähren haben. Es hindert sie lediglich daran, ihre Zusagen bei vorzeitiger Beendigung der Arbeitsverträge ganz oder teilweise zurückzunehmen. Für wirtschaftliche Erwägungen bleibt daher beim Abschluß der Arbeitsverträge beziehungsweise der entsprechenden Tarifverträge hinreichend Raum. Ein sachlicher Grund dafür, daß gerade die öffentlichen Arbeitgeber über diesen Rahmen hinaus finanziell zu entlasten sind, ist nicht erkennbar.

86

h) Schließlich kann die angegriffene Regelung auch nicht durch Gründe der Praktikabilität gerechtfertigt werden. Zwar bereitet bei der im öffentlichen Dienst verbreiteten Gesamtversorgungszusage eine ratierliche Berechnung der Zusatzversicherungsrente größere Schwierigkeiten als die Berechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG (vgl. Weinert, in: Heubeck/Höhne/Paulsdorff/Weinert, Kommentar zum Betriebsrentengesetz, 2. Aufl., 1982, § 18 Rn. 32). Diese Schwierigkeiten sind jedoch nicht von solchem Gewicht, daß sie eine grundlegend abweichende und für viele Arbeitnehmer nachteilige Berechnungsweise rechtfertigen können. Auch der privaten Wirtschaft sind Gesamtversorgungszusagen nicht fremd. Der Gesetzgeber hat dafür mit § 2

87

Abs. 5 BetrAVG eine Regelung getroffen, die praktischen Schwierigkeiten bei der Ermittlung der Anwartschaft auf die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besonders Rechnung trägt (§ 2 Abs. 5 Satz 2 BetrAVG).

III.

Die angegriffene Regelung verletzt die Beschwerdeführer zu 1) und 2) auch in ihrer Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG. 88

1. a) Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Diese betrifft die Entscheidung, an welcher Stelle der gewählte Beruf ausgeübt werden soll. Das Grundrecht schützt den Einzelnen in seiner Wahl, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in seinem Beruf zu ergreifen, sie beizubehalten oder aufzugeben. Es verpflichtet den Staat zwar nicht dazu, den Einzelnen vor den Risiken eines Arbeitsplatzwechsels zu bewahren. Derartige Risiken gehen vielmehr mit der Wahlfreiheit notwendig einher und können demjenigen, der von dieser Freiheit Gebrauch macht, nicht abgenommen werden. Art. 12 Abs. 1 GG schützt aber vor staatlichen Beeinträchtigungen, die die freie Arbeitsplatzwahl verhindern oder erheblich erschweren. 89

b) Der Staat ist allerdings verpflichtet, auch das Privatrecht so zu gestalten, daß die in den Grundrechten verkörperte objektive Ordnung gewahrt wird, die für alle Bereiche des Rechts gilt (BVerfGE 7, 198 <205>). Soweit die Privatautonomie ihre regulierende Kraft nicht zu entfalten vermag, weil ein Vertragspartner kraft seines Übergewichts Vertragsbestimmungen einseitig setzen kann, müssen staatliche Regelungen ausgleichend eingreifen, um den Grundrechtsschutz zu sichern (vgl. BVerfGE 81, 242 <254 f.>; 89, 214 <234>; Dieterich, RdA 1995, S. 129 <131>). Dem objektiven Gehalt der Grundrechte ist der Gesetzgeber gerade auch dort verpflichtet, wo er Rahmenbedingungen speziell für das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes setzt. Maßstabsetzende Normen des Vertragsrechts können zur Wahrung von Freiheitsrechten und zur Gewähr von Gleichbehandlung ungeachtet des Umstandes verfassungsrechtlich geboten sein, daß staatliche Stellen sich auch bei privatrechtlicher Betätigung prinzipiell an der grundrechtlichen Ordnung auszurichten haben. Das gilt vor allem für solche Bereiche des Arbeitslebens, in denen nicht erwartet werden kann, daß diese Ordnung im Wege von Einzelverträgen ohne gesetzliche Vorgaben verwirklicht wird, und in denen tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen. 90

c) Um einen solchen Bereich geht es hier. § 18 BetrAVG regelt für Arbeitsverträge der öffentlichen Hand einen Fragenkomplex, für den es bisher keine allgemeinen tarifvertraglichen Regelungen gibt. Er betrifft eine große Zahl von Arbeitsverhältnissen mit sehr unterschiedlichen Arbeitgebern. Hauptanwendungsbereich der Norm ist der öffentliche Dienst, soweit er nicht dem Beamtenrecht, sondern dem Privatrecht untersteht. Daneben kann sie aber auch für Kirchen und kirchennahe Träger sowie für private, mit öffentlichen Aufgaben befaßte Arbeitgeber Geltung erlangen, denen von den Zusatzversorgungseinrichtungen entsprechende Beteiligungsmöglichkeiten eingeräumt werden (vgl. § 19 Abs. 2 Buchstabe e, Abs. 4 VBL-Satzung). Angesichts ei- 91

nes so breit gefächerten Anwendungsbereichs besteht Anlaß für eine vereinheitlichende Regelung, die die grundrechtliche Ordnung sichert.

Bei freier Vertragsgestaltung kann der Arbeitnehmer Vereinbarungen über die Aufrechterhaltung von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden in aller Regel nicht privatautonom aushandeln und mitgestalten. Davon ging auch der Gesetzgeber beim Erlaß des Betriebsrentengesetzes aus (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 7/1281, S. 19; so zuvor auch bereits BAG, AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, A III 3 b der Gründe). Art und Umfang der betrieblichen Altersversorgung basieren in aller Regel auf einheitlichen Regelungen, die vom Arbeitgeber für den gesamten Betrieb vorgegeben und dann in den Einzelvertrag übernommen werden. Sie sind auf eine Vielzahl von Fällen zugeschnitten und entziehen sich somit weitgehend der einzelvertraglichen Vereinbarung. In aller Regel erlaubt es die Stellung des Arbeitssuchenden nicht, hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung seinen Interessen Geltung zu verschaffen, wenn diese in der einheitlichen Regelung keine Berücksichtigung gefunden haben. Hinsichtlich der Verfallbarkeit von Versorgungszusagen ist die Verhandlungsposition des Arbeitnehmers besonders schwach, weil es um eine Vertragsbedingung geht, der nur im Falle einer vorzeitig beendeten Vertragsbeziehung Bedeutung zukommt. Der in diesem Bereich hartnäckig verhandelnde Arbeitnehmer läuft Gefahr, beim Arbeitgeber Zweifel an seiner ernsthaften Absicht, ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zu begründen, hervorzurufen (vgl. Dieterich, a.a.O., S. 135).

92

d) Art. 12 Abs. 1 GG schützt Arbeitnehmer vor einem Verfall von betrieblichen Versorgungsanwartschaften, soweit dadurch die freie Wahl eines anderen Arbeitsplatzes in unverhältnismäßiger Weise eingeschränkt wird. Zivilrechtliche Regelungen dieses Gegenstandes müssen sicherstellen, daß ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden ist, bei vorzeitigem Ausscheiden keine solchen Verluste erleidet, daß er faktisch an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehindert wird. Arbeitgeber dürfen ihr berechtigtes Interesse, Arbeitnehmer durch eine zusätzliche Altersversorgung an den Betrieb zu binden, nicht ohne Rücksicht auf deren Berufsfreiheit durchsetzen. Durch den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers darf dem Arbeitnehmer keine Bindung auferlegt werden, die zu den Interessen des Arbeitgebers in keinem angemessenen Verhältnis mehr steht.

93

2. Der Gesetzgeber ist seiner Verpflichtung, die Verfallbarkeit von Betriebsrenten im öffentlichen Dienst unter Wahrung der Berufsfreiheit der Arbeitnehmer zu regeln, nicht in ausreichendem Maße gerecht geworden.

94

a) Die zusätzliche Altersversorgung wird in Anwendung von § 18 Abs. 2 BetrAVG in vielen Fällen des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem öffentlichen Dienst nicht gemäß dem Anteil der dort zurückgelegten Arbeitszeit, sondern in einem erheblich geringeren Maß gewährt. Auch wenn die Regelung den Arbeitnehmer nicht hindert, ein bestimmtes Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst aufzugeben und ein

95

neues mit einem privaten Arbeitgeber zu begründen, so belegt sie einen solchen von Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten Schritt doch in vielen Fällen mit Nachteilen, die die Inanspruchnahme der grundrechtlichen Freiheit erschweren. Muß der Arbeitnehmer bei der Aufgabe seines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst erhebliche Einbußen bei seiner Altersversorgung hinnehmen, ist er wirtschaftlich an seinen Arbeitgeber gebunden. Seine Beweglichkeit auf dem Arbeitsmarkt und die freie Wahl eines anderen Arbeitsplatzes werden eingeschränkt.

Wird die Altersversorgung eines Arbeitnehmers bei vorzeitigem Ausscheiden nachhaltig verschlechtert, so ist dies für ihn von existentieller Bedeutung. Er kann die Herabsetzung seines Lebensstandards im Alter nach langjähriger Beschäftigung nicht mehr ausgleichen. Die Chance, bei einem neuen Arbeitgeber eine Kompensation zu erlangen, ist höchst ungewiß. Daher wird er auf seinem Arbeitsplatz auch dann ausharren, wenn er sich anderweitig beruflich betätigen oder aus anderen Gründen vorzeitig ausscheiden möchte. Beruht dieser Wunsch etwa darauf, daß er sich mit zunehmendem Alter den Anforderungen seines Arbeitsplatzes nicht mehr voll gewachsen fühlt, daß er in der Hierarchie zurückgesetzt wird oder daß er Konflikten mit seinen Vorgesetzten und im kollegialen Umfeld ausweichen möchte, so berührt die faktische Bindung an seinen Arbeitgeber zugleich in empfindlicher Weise sein Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, dessen Schutz im beruflichen Umfeld von Art. 12 Abs. 1 GG mit umfaßt wird (vgl. BVerfGE 30, 292 <334>). Das Bundesarbeitsgericht betrachtet deshalb bestimmte faktische Erschwerungen von Arbeitnehmerkündigungen, etwa durch Vertragsstrafen, Kautionsverluste, Verpflichtungen zur Rückzahlung von Ausbildungskosten, Gratifikationen oder Prämien, als nichtig (§ 134 BGB), weil sie mit Art. 12 Abs. 1 GG unvereinbar seien (vgl. BAG, AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 25, 50 zu Art. 12 GG; AP Nr. 75, 77 zu § 611 Gratifikation; AP Nr. 9, 12, 27 zu § 622 BGB).

96

b) Als Maßstab für den Wert einer Anwartschaft bietet sich eine Berechnungsweise an, die die Höhe der Zusage beim Erreichen der Altersgrenze in Beziehung setzt zu der im maßgeblichen Zeitpunkt bereits erwiesenen Betriebstreue. Eine solche Berechnung hat der Gesetzgeber mit § 2 BetrAVG generell vorgesehen; sie war vom Bundesarbeitsgericht schon zuvor entwickelt worden (vgl. BAG, AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt, A II 2 b und B I 2 der Gründe; BAGE 27, 59 <68>). An ihrer Sachangemessenheit ist nicht zu zweifeln (vgl. dazu Höfer, a.a.O., Rn. 1697 f.; Höhne, in: Heubeck/Höhne/Paulsdorff/ Weinert, a.a.O., § 2 Rn. 11 und 115 ff.). Andere Berechnungsweisen für den zeitbezogenen Wert einer Versorgungsanwartschaft sind damit zwar nicht von vornherein ausgeschlossen. Ein einleuchtender Ansatz, der bei der hier anzustellenden Bewertung zu wesentlich anderen Ergebnissen führen könnte, ist aber nicht ersichtlich und wird auch von keiner Seite geltend gemacht.

97

c) Das Ausmaß, in dem die Zusatzrenten in bestimmten Fallgestaltungen hinter den ratierlich berechneten Anwartschaften zurückbleiben, ist im Zusammenhang mit den obigen Erörterungen zu Art. 3 Abs. 1 GG bereits dargelegt worden. Beispielhaft läßt es sich anhand der Folgen des § 18 BetrAVG für die Beschwerdeführer weiter ver-

98

deutlichen. Werterhöhende Rechte auf abgeleitete Ansprüche (Witwen- und Waisenrenten) sowie die fehlende Dynamisierung der Zusatzrente bleiben dabei außer Betracht.

Bei ratierlicher Berechnung hätte die Anwartschaft des Beschwerdeführers zu 1) im Zeitpunkt seines Ausscheidens 1.456,44 DM pro Monat betragen. Seine Zusatzrente nach § 18 BetrAVG belief sich dagegen laut Rentenauskunft der VBL auf 404,63 DM. Die monatliche Zusatzrente blieb daher um 1.051,81 DM hinter der ratierlich berechneten Versorgungsanwartschaft zurück. Der 1940 geborene Beschwerdeführer hatte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst im Jahre 1985 nach der Sterbetafel des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Jahrbuch 1996, S. 77) noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von 30,7 Jahren. Bei durchschnittlichem Verlauf summierte sich somit der ihm bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis drohende Verlust auf 134.631,68 DM. Das entspricht, bezogen auf sein letztes Arbeitsentgelt, einer Einbuße in der Größenordnung von eineinhalb Jahresgehältern.

99

Der Beschwerdeführer zu 2) hätte nach der ratierlichen Berechnung zum Zeitpunkt seines Ausscheidens eine Anwartschaft auf eine monatliche Versorgung in Höhe von 5.506,80 DM erworben. Dagegen betrug die Anwartschaft auf die Zusatzrente nach § 18 BetrAVG lediglich 961,32 DM. Die monatliche Zusatzrente blieb daher um 4.545,48 DM hinter der ratierlich berechneten Versorgungsanwartschaft zurück. Der 1926 geborene Beschwerdeführer hatte zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst im Jahre 1983 noch eine durchschnittliche Lebenserwartung von 20 Jahren. Für ihn ergab sich danach bei durchschnittlichem Verlauf ein Verlust von 695.458,44 DM, ein Betrag, der fünf Jahresgehälter übersteigt.

100

d) Belange der öffentlichen Arbeitgeber, deren Berücksichtigung eine so weitgehende Unterschreitung des grundrechtlich gebotenen Schutzes der Arbeitnehmer vor Kündigungserschwerungen rechtfertigen könnte, sind nicht erkennbar.

101

Über materielle Grundrechtspositionen, auf die der Gesetzgeber hätte Rücksicht nehmen müssen, verfügen die hier allein betroffenen öffentlichen Arbeitgeber nicht. Die einschlägigen Grundrechte der Art. 2 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG stehen ihnen nicht zu. Legitime Interessen, die bei der angegriffenen Regelung zu berücksichtigen waren, wiegen insgesamt nicht so schwer, daß sie die dargelegte Zurücknahme des Arbeitnehmerschutzes auszugleichen vermöchten. Der mit jeder Betriebsrentenzusage angestrebte Anreiz zur Betriebstreue wird für die durch § 18 BetrAVG nachteilig Betroffenen zwar verstärkt. Ein einleuchtender Grund dafür, weshalb gerade bei dieser Gruppe ein weitergehendes Interesse des Arbeitgebers an einer Betriebsbindung besteht, ist jedoch nicht ersichtlich.

102

Es kommt hinzu, daß die durch Versorgungseinbußen bedingte Betriebsbindung um so stärker wirkt, je länger der Arbeitnehmer Betriebstreue gezeigt hat. Jüngere Arbeitnehmer, die sich die steigenden Verluste vor Augen halten, könnten dadurch veranlaßt werden, ihr Arbeitsverhältnis noch rechtzeitig zu kündigen. Insoweit kann sich die Regelung auch gegen das Interesse der Arbeitgeber auswirken. Insgesamt

103

jedenfalls trägt dieser Gesichtspunkt nicht so weit, daß die entgegenstehenden grundrechtlich geschützten Belange der Arbeitnehmer im Rahmen eines gerechten Ausgleichs in diesem Maße zurückgestellt werden konnten.

Der Umstand allein, daß Beamte in höheren Besoldungsstufen bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst noch stärkere Verluste hinnehmen müssen als Arbeitnehmer, weil die Nachversicherung den Verlust der Versorgungsanwartschaften regelmäßig nicht ausgleicht, begründet kein legitimes Interesse an deren Benachteiligung. Es ist schon dargelegt worden, daß die maßgeblichen Prinzipien des Beamtenrechts auf Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst nicht übertragbar sind. Das ursprüngliche Ziel des Gesetzgebers, eine einheitliche Regelung für den gesamten öffentlichen Dienst einschließlich der Beamten, Richter und Soldaten zu schaffen, ist aufgegeben worden. 104

IV.

Art. 14 Abs. 1 GG wird durch die angegriffene Regelung nicht verletzt. 105

Die Eigentumsgarantie schützt den konkreten Bestand an vermögenswerten Rechten vor ungerechtfertigten Eingriffen durch die öffentliche Gewalt. Ob Versorgungsanwartschaften davon erfaßt werden, braucht nicht entschieden zu werden. § 18 BetrAVG greift jedenfalls nicht in erworbene Versorgungsanwartschaften ein. Weitergehende Anwartschaften, als sie durch dieses Gesetz begründet werden, standen den Beschwerdeführern zu keinem Zeitpunkt zu. 106

V.

1. § 18 BetrAVG ist insgesamt mit dem Grundgesetz unvereinbar. 107

a) Die dargelegten Verfassungsverletzungen betreffen nicht nur die in § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und 6 BetrAVG genannten Personengruppen, zu denen die Beschwerdeführer zu 1) und 2) und der Ehemann der Beschwerdeführerin zu 3) gehören beziehungsweise gehörten. Grundgesetzwidrig ist § 18 BetrAVG nicht wegen des Zuschnitts seines personellen Anwendungsbereichs, sondern wegen seiner zentralen Rechtsfolge, nämlich der in Absatz 2 vorgesehenen Berechnung der Zusatzrente; davon sind alle in Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 6 aufgeführten Personengruppen in gleicher Weise betroffen. Damit liegen die Voraussetzungen vor, unter denen das Bundesverfassungsgericht gemäß § 78 Satz 2 BVerfGG seinen Ausspruch auf weitere Bestimmungen des gleichen Gesetzes ausdehnen kann. Die genannte Vorschrift ist im Verfassungsbeschwerdeverfahren entsprechend anzuwenden (vgl. BVerfGE 18, 288 <300>; 40, 296 <328 f.>). Unvereinbar mit Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG sind danach § 18 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 2 und 3 BetrAVG. 108

b) Die verbleibenden Regelungen haben für sich genommen keine selbständige Bedeutung. Sie sind untrennbare Bestandteile des Gesamtkonzepts, das der Gesetzgeber mit § 18 BetrAVG für die Unverfallbarkeit von Versorgungszusagen im öffentlichen Dienst verwirklicht hat. Sie können nicht aufrechterhalten werden, ohne den 109

gesetzgeberischen Willen zu verfälschen. Unter diesen Umständen verfallen Teile einer in ihrem Kernbestand für verfassungswidrig erkannten Regelung demselben Ausspruch (vgl. BVerfGE 8, 274 <301>; 10, 200 <220>; 72, 330 <421> m.w.N.). Dasselbe gilt für die zwischenzeitlich erfolgten Änderungen des § 18 BetrAVG, die an seinem sachlichen Gehalt nichts geändert haben (vgl. BVerfGE 8, 51 <71>; 14, 254 <255>; 61, 319 <356>; 67, 256 <273>).

2. Die Unvereinbarkeit des § 18 BetrAVG mit dem Grundgesetz führt nicht zu seiner Nichtigkeit. Diese im Gesetz als Regelfall vorgesehene Rechtsfolge (vgl. § 78 S. 1 BVerfGG) kommt dann nicht in Betracht, wenn dem Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten zur Verfügung stehen, den verfassungswidrigen Zustand zu beseitigen, wie es bei Verstößen gegen Art. 3 Abs. 1 GG regelmäßig der Fall ist (vgl. BVerfGE 97, 35 <48>). Das gilt auch, soweit der Gesetzgeber wie hier einer aus einem Freiheitsrecht abgeleiteten Regelungspflicht nicht ausreichend nachgekommen ist. Denn bei der Erfüllung derartiger Pflichten verfügt der Gesetzgeber über einen besonders weiten Gestaltungsspielraum. Sowohl für die Beseitigung der Verstöße gegen Art. 3 Abs. 1 GG als auch zur Verbesserung des Schutzes des Rechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes kann der Gesetzgeber verschiedene Wege einschlagen, je nachdem, wie weit er Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen will. 110

3. Der Gesetzgeber ist verpflichtet, eine verfassungskonforme Regelung der Versorgungsanwartschaften von Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes zu treffen. Angesichts der Komplexität der Materie ist ihm dafür eine Frist bis zum 31. Dezember 2000 zuzubilligen. Bis zur Neuregelung kann § 18 BetrAVG weiter angewendet werden. Die zeitweilige Aufrechterhaltung der Regelung ist notwendig, weil anderenfalls wegen des Ausnahmecharakters der Norm § 2 BetrAVG auch für die von dieser Norm erfaßten Arbeitnehmer anzuwenden wäre. Das würde einer Neuregelung weitgehend vorgreifen und den Handlungsspielraum des Gesetzgebers erheblich einschränken. 111

Bei der Neuregelung kann der Gesetzgeber die Folgen der Unvereinbarkeit für die Vergangenheit eingrenzen, um Haushaltsbelastungen und einen unangemessenen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Maßstäbe dafür ergeben sich aus § 79 Abs. 2 BVerfGG, der auf privatrechtliche Rechtsverhältnisse sinngemäß anzuwenden ist. Nachzahlungsansprüche können daher - abgesehen von anhängigen Verfahren - ausgeschlossen werden, wohingegen eine Neuberechnung der Versorgungsrenten für die Zukunft allenfalls unter engen Voraussetzungen versagt werden kann (vgl. BVerfGE 97, 35 <48>). 112

4. Die in den Ausgangsverfahren ergangenen Urteile des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, die auf § 18 BetrAVG beruhen, sind aufzuheben. Die Streitsachen sind an die Landesarbeitsgerichte zurückzuverweisen. Da der Gesetzgeber für die in § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 und 6 genannten Personengruppen, um die es hier allein geht, inzwischen eine Regelung getroffen hat, nach der § 2 BetrAVG zur Anwendung kommt, ist über die anhängigen Klagen auf dieser Grundlage zu ent- 113

scheiden.

Papier

Grimm

Kühling

Jaeger

Haas

Hömig

Steiner

**Bundesverfassungsgericht, Beschluss des Ersten Senats vom 15. Juli 1998 -
1 BvR 1554/89**

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 15. Juli 1998 - 1 BvR 1554/
89 - Rn. (1 - 113), http://www.bverfg.de/e/rs19980715_1bvr155489.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:1998:rs19980715.1bvr155489