LArbG München, Urteil v. 14.02.2023 – 7 Sa 493/22

Titel:

Übernahme von Arbeitnehmeranteilen zur Rentenversicherung zum Zweck der Arbeitnehmerbindung

Normenketten:

GRCh Art. 21, Art. 52
Gleichbehandlungs-Rahmen-RL Art. 2 Abs. 2 lit. i, Art. 6 Abs. 2
AGG § 10
SGB VI § 168
BaySchFG Art. 40

Leitsätze:

1. Die Übernahme von Arbeitnehmeranteilen zur Rentenversicherung bei Lehrkräften die noch nicht das 45. Lebensjahr vollendet haben, stellt sich als angemessenes Mittel dar, um deren Wechsel in ein Beamtenverhältnis beim Freistaat Bayern zu verhindern. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei, den Personenkreis abzugrenzen, dem er freiwillige Leistungen zukommen lassen will, also Gruppen zu bilden, wenn diese Gruppenbildung nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist. Die sachliche Rechtfertigung dieser Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung des Arbeitgebers gemessen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (Anschluss an BAG BeckRS 2006, 43272 Rn. 11; BeckRS 2006, 40405; BeckRS 2005, 42780). (Rn. 20) (redaktioneller Leitsatz)
3. Das unternehmerische Ziel, bestimmte Arbeitnehmer durch freiwillige Leistungen an den Betrieb zu binden und von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten, weil der Arbeitgeber auf ihre weitere Mitarbeit entweder angewiesen ist oder zumindest Wert legt, ist seit jeher als sachgerechter Zweck in der Rechtsprechung anerkannt (unter Hinweis auf BAG BeckRS 2006, 43272; BeckRS 1980, 40488). (Rn. 25) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Rentenversicherung, Arbeitnehmer, Leistungen, Versorgung, Lehrer, Arbeitgeber, Betreuung, Zuschuss, Lehrkraft, Schuldienst, Verbeamtung, Diskriminierung, Gleichbehandlung, Kind, gesetzliche Rentenversicherung, unterschiedliche Behandlung, Altersdiskriminierung, freiwillige Leistungen, Gleichbehandlungsgrundsatz, Arbeitnehmeranteile, Übernahme

Vorinstanz:

ArbG Regensburg, Endurteil vom 01.09.2022 – 9 Ca 856/21

Rechtsmittelinstanzen:

BAG, Beschluss vom 23.05.2024 – 6 AZR 155/23
BAG, Urteil vom 20.02.2025 – 6 AZR 155/23

Tenor

Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 01.09.2022 – 9 Ca 856/21 wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte für den Kläger die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung zu erstatten bzw. zu übernehmen hat.

2

Der am 00.00.1962 geborene Kläger wurde ab dem 01.08.2008 bei der Beklagten als Gymnasiallehrer für die Fächer Mathematik, Physik, Natur und Technik und Informatik mit 18 Wochenstunden eingestellt. Seit dem 05.08.2011 hatte der Kläger die uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung für die von ihm unterrichteten Fächer. Derzeit arbeitet der Kläger in Teilzeit mit 22 Stunden pro Woche mit einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 5.254,06 €, wobei der Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung 540,45 € beträgt. Auf das Arbeitsverhältnis findet die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GO) in ihrer jeweiligen Fassung sowie die arbeitsvertraglichen Regelungen der bayerischen (Erz-) Diözesen (AWD) einschließlich der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

3
In Teil B: Sonderregelungen zu den ABD sind unter B, 4.1. Sonderregelungen für die Arbeitsverhältnisse arbeitsvertraglich beschäftigter Lehrkräfte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft (SR-L) enthalten. Nach Nr. 6 Abs. 7 übernimmt der Schulträger für Lehrkräfte, „bei denen die persönlichen Voraussetzungen für einen Versorgungszuschuss nach Art. 40 Absatz 1 bis 4 BaySchFG in der bis zum 31.12.2005 geltenden Fassung (unbefristetes Arbeitsverhältnis, Hauptberuflichkeit, uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung, Höchstalter vollendetes 45. Lebensjahr)“ vorliegen, „die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI…“. Art. 40 des BaySchFG ersetzt seit der Änderung zum 01.01.2006 den Schulträgern „für den Versorgungsaufwand, der im Vorjahr für seine Lehrkräfte angefallen ist, einen Versorgungszuschuss. Der Versorgungsaufwand beträgt 25 v.H. des Lehrpersonalaufwands, der in entsprechender Anwendung von Art. 17 ermittelt wird…“ In Ergänzung von ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 6 wurde die folgende Protokollnotiz aufgenommen.

„Ab dem 01.01.2021 erhöht sich das Höchstalter (vollendetes 45. Lebensjahr) um die Zeiten der tatsächlichen Betreuung und Pflege von mindestens 1 Kind unter 18 Jahren sowie der tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Umfang von bis zu 36 Monaten pro Kind / Angehörigen, soweit wegen der Betreuung oder der Pflege in dieser Zeit keine hauptberufliche Tätigkeit ausgeübt wurde. Dies gilt auch für Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2021 begonnen hat; für sie erfolgt die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge nur auf Antrag und nur mit Wirkung für die Zukunft, frühestens jedoch ab dem 01.01.2021. Absatz 7a findet keine Anwendung.“

4
Die Beklagte zahlte keine Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung des Klägers.

5
Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger vorgetragen, dass er die Voraussetzungen der genannten Regelungen abgesehen von der Voraussetzung des Lebensalters erfüllt habe, da er bei seiner Einstellung bereits 46 Jahre alt gewesen sei. Nach Ansicht des Klägers sei dies aber unerheblich gewesen, denn die Lebensalterregelung sei unwirksam, da sie eine Diskriminierung wegen des Alters darstelle und er könne deswegen die Gleichstellung mit anderen Arbeitnehmern der Beklagten gestützt auf Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte (GRC) der EU verlangen. Dieses Grundrecht sei durch die RL 2000/78/EG vom 27.11.2000 (im Folgenden: Gleichbehandlungs-Richtlinie) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisiert worden und diese Richtlinie sei von der Bundesrepublik Deutschland mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in nationales Recht umgesetzt worden. Eine Rechtfertigung der Diskriminierung des Klägers wegen Alters aufgrund Art. 6 Abs. 2 der Gleichbehandlungs-Richtlinie und dem gleichlautenden § 10 Nr. 4 AGG in Betracht sei nicht in Betracht gekommen, denn es gehe nicht um eine Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit, sondern ob und in welcher Höhe die Beklagte Zahlungen in das System der sozialen Sicherung für den Kläger übernehme und dies habe die Beklagte nicht vom Alter des Klägers abhängig machen dürfen. Der Kläger hat darauf verweisen, dass die von ihm gerügte Ungleichbehandlung nicht zur Erreichung eines legitimen Ziels angemessen und erforderlich gewesen sei, da die streitgegenständliche Regelung nicht zu einer gerechten Konkurrenzsituation zwischen den staatlichen Schulen und dem privaten Schulträger geführt habe und daher sei die Regelung schon nicht geeignet zur Erreichung des genannten Zwecks. Mit der Regelung sei nur ein Schutz finanzieller Interessen der Beklagten verfolgt worden. Allein die Übernahme des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge zum gesetzlichen Rentenversicherungssystem sei nicht geeignet gewesen, die privaten Schulträger für unter 45-jährige Lehrkräfte wesentlich attraktiver zu gestalten. Die Regelung sei

auch nicht verhältnismäßig im engeren Sinne zu bewerten gewesen. Über einen Ausgleich für die im Streit stehende Ungleichbehandlung sei nicht nachgedacht worden, obwohl durch die Neuregelung von Art. 40 BaySchFG ab dem 01.01.2006 nunmehr ein pauschaler Zuschuss an die Beklagte entrichtet worden sei. Dieser habe der Beklagten dem Zweck nach ungebunden für alle ihre Lehrkräfte und ihre gesamte Schule zur Verfügung gestanden und dies sei in Umsetzung des Inkrafttretens des AGG geändert worden. Zusammengefasst hat der Kläger gemeint, die streitgegenständliche Regelung sei nicht angemessen und diskriminiere über 45-jährigen Arbeitnehmer altersbedingt. Eine unangemessene Kostenlast für die Beklagte durch Abschaffung der hier streitgegenständlichen Regelung hat er bestritten, wobei aus seiner Sicht ein substantiierter Vortrag nicht hätte erfolgen können, da die Beklagte die entstehende Kostenlast bislang nicht dargelegt habe. Die Argumentation, die Zahlung aus der Förderung nach Art. 40 BaySchFG seit dem 01.01.2006 habe weiterhin dem gleichen Grund gedient, nämlich der Ermöglichung einer beamtenähnlichen Versorgung, sei unzutreffend, denn dies liefe dem Ziel des Gesetzgebers zuwider, mit der Neuregelung eine dem AGG entsprechende Regelung zu schaffen. Nach der Ansicht des Klägers hätten die Zahlungen nunmehr allen Lehrkräften zugutekommen sollen und damit auch denjenigen, die erst nach dem 45. Lebensjahr ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet hätten. Im Hinblick auf die ab dem 01.01.2021 geltende Protokollnotiz hat der Kläger ausgeführt, dass sie als Kompromiss dafür geschaffen worden sei, die Altersgrenze zu Fall zu bringen, worauf die Mitarbeiterseite seit längerem gedrängt habe und der Beklagten sei durchaus bewusst gewesen, dass die Regelung letztendlich keinen Bestand vor dem Bundesarbeitsgericht und dem EuGH haben werde. Die neu geschaffene Ergänzung habe zudem ebenfalls eine Diskriminierung und zwar wegen des Geschlechts dargestellt, denn die Pflege eines Kindes oder die Pflege naher Angehöriger erfolge in der Regel mehrheitlich durch Frauen und somit liege eine mittelbare Diskriminierung von Männern dar, da diese nur unwesentlich von der Regelung profitieren würden. Weiter hat der Kläger darauf verwiesen, dass er den Grundwehrdienst bei der Bundeswehr im Zeitraum 01.07.1981 bis 30.09.1982 geleistet habe und dass auch diese verpflichtenden Zeiten bei der Altersgrenze berücksichtigt werden müssten. Schließlich hat er es auch als fraglich angesehen, ob eine Altersgrenze von 45 Jahren überhaupt noch zeitgemäß sei, da sich das Renteneintrittsalter mittlerweile verschoben habe und sich bis auf 70 Jahre erhöhen werde.

6
Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Arbeitnehmerbeiträge des Klägers zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI zu übernehmen und für den Kläger an die gesetzliche Rentenversicherung zu bezahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, rückwirkend die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung des Klägers für die Jahre 2018, 2019, 2020 und 2021 in Höhe von insgesamt 19.456,20 € an den Kläger zu bezahlen.

7
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8
Die Beklagte hat gemeint, die streitgegenständliche Regelung verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, da damit ein legitimes Ziel iSv. § 10 S. 1 AGG verfolgt werde. Sie hat darauf verwiesen, dass dazu jedenfalls gesetzlich gefasste oder aus dem Kontext der Maßnahme ableitbare Gemeinwohlinteressen zählten, denen die Maßnahme dienen solle und Zweck der Regelung sei es, einen Versorgungsgleichlauf mit verbeamteten Lehrkräften herzustellen. Bis zum 31.12.2005 habe der Freistaat Bayern einen Zuschuss von 75% gezahlt, wenn es sich um Lehrkräfte handelte, welche zum privaten Schulträger in einer unbefristeten Haupttätigkeit standen und das 44. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten und da eine Verbeamtung allein bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres in Betracht komme, bestünde für ältere Lehrkräfte eine solche Konkurrenzsituation nicht mehr. Zwar sei die bisherige Regelung des Art. 40 BaySchFG in einen pauschalen Zuschuss an den privaten Schulträger geändert worden, dies habe aber am Sinn und Zweck der Regelung keine Änderung gebracht. Diese habe sich an der Altersgrenze gemäß Art. 23 BayBG orientiert und es würden damit nur die Voraussetzungen, die der nationale Gesetzgeber auch für eine Berufung ins Beamtenverhältnis festlege, verlangt. Die Altersgrenzen für die Berufung ins Beamtenverhältnis seien mit Unionsrecht und nationalem Recht vereinbar. Der Kläger habe die

Voraussetzungen aus Nr. 6 Abs. 7 SR-L im ABG nicht erfüllt, denn diese Voraussetzungen müssten kumulativ vorliegen und maßgeblich für das Entstehen des Anspruchs sei der Zeitpunkt, an dem alle Voraussetzungen gegeben seien. Hinzu sei gekommen, dass der Kläger bei der Einstellung nicht nur bereits 46 Jahre alt gewesen sei, sondern dass er auch die uneingeschränkte Unterrichtsgenehmigung erst zum 05.08. 2011 gehabt habe, also im Alter von 49 Jahren und somit seien erst zu diesem Zeitpunkt alle Voraussetzungen der Vorschrift erfüllt gewesen. Es habe auch kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorgelegen, da kein Verstoß gegen höherrangiges Recht vorliege, denn die Regelung diene der Vermeidung einer Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Schulen und privaten Schulträger und dies sei auch durch die Rechtsprechung anerkannt worden insbesondere durch ein Urteil des LAG München 16.12.2014 – 6 Sa 398/14. Die Beklagte hat auch darauf abgestellt, dass die Zusage einer beamtenähnlichen Versorgung geeignet sei, die Konkurrenzsituation zu vermeiden, denn hierdurch werde der maßgebliche Anreiz, sich zugunsten einer Verbeamtung zu entscheiden, kompensiert. Die Regelung werde auch nicht deshalb unangemessen, weil das Höchstalter und Zeiten der Pflege und Betreuung von Kindern und sonstigen Angehörigen ab dem 01.01.2021 erhöht worden sei, denn damit sei belegt, dass regelmäßig eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Anpassung der Regelung im Hinblick auf deren Angemessenheit erfolge. Die Beklagte hat dem Kläger auch vorgehalten, dass sein Vortrag, diese Regelung sei geschlechterdiskriminierend, nicht nur unsubstantiiert und unzutreffend sei, sondern in sich selbst diskriminierend. Im Übrigen sei dann auch die Forderung, dass die Grundwehrdienstzeit zu berücksichtigen sei, diskriminierend gegen Frauen, da von einer solchen Regelungen nur Männer profitieren würden. Im Übrigen hat die Beklagte die geltend gemachten Ansprüche auch der Höhe nach bestritten.

9
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat ausgeführt, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine Erstattung bzw. künftige Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung durch die Beklagte habe, da er sich nicht auf die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 SR-L berufen könne, denn er erfülle die dort niedergelegten Voraussetzungen nicht, da er diese Voraussetzungen erst am 05.08.2011, im Alter von 49 Jahren, erfüllt habe. Die Regelung in Nr. 6 Abs. 7 SR-L habe auch nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen. Die Nichtzahlung der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung habe keine Diskriminierung wegen des Alters dargestellt und somit habe weder ein Verstoß gegen das AGG und die Gleichbehandlungsrichtlinie noch gegen Art. 21 Abs. 1 GRC vorgelegen. Die Regelung für Lehrkräfte, die die genannten Voraussetzungen erfüllten, also ua. das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beinhalte zwar eine Besserstellung gegenüber Lehrkräften, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen und stelle somit eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar. Diese unterschiedliche Behandlung auf Grund des Alters sei aber keine Diskriminierung, denn die Gleichbehandlungs-Richtlinie lasse Ungleichbehandlungen wegen des Alters zu, wenn die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die zu einer ungünstigeren Behandlung wegen des Alters führen, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (Art. 2 Abs. 2 Buchst. b i sowie Art. 6 RL 2000/78/EG) und diese Regelung sei in § 10 AGG umgesetzt worden. Das Arbeitsgericht hat sodann darauf abgestellt, dass das Ziel des Versorgungszuschusses es sei, Lehrkräfte an die Schule zu binden und dieses unternehmerische Ziel, bestimmte Arbeitnehmer durch freiwillige Leistungen an den Betrieb zu binden und von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten, weil der Arbeitgeber auf ihre weitere Mitarbeit entweder angewiesen sei oder zumindest Wert lege, sei als sachgerechter Zweck in der Rechtsprechung anerkannt. Das Angebot von Versorgungszuschüssen an die unter 45-jährigen Lehrkräfte habe sich auch als angemessenes Mittel dargestellt, um deren Wechsel in ein Beamtenverhältnis beim Freistaat Bayern zu verhindern. Vorliegend hätte der Kläger nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen des Freistaats Bayern, da er das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatte, nicht mehr in ein Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden können und die Beklagte habe daher nicht – wie bei jüngeren Lehrkräften – befürchten müssen, der Kläger könne, um den Beamtenstatus zu erwerben, in den öffentlichen Schuldienst des Freistaats Bayern wechseln. Die Gewährung von Zuschüssen sei auch ein erforderliches Mittel, um den rechtmäßigen Zweck der Betriebsbindung zu erreichen, denn auch nach den Ausführungen des Klägers, seien grundlegend für eine Entscheidung gegen den Staatsdienst didaktische Möglichkeiten, Gestaltungsspielräume für Lehrkräfte und auch die soziale Struktur der Schüler und falls sich diese Kriterien während der Beschäftigung im kirchlichen Schuldienst als weniger attraktiv oder umsetzbar herausstellen sollten oder die Lehrkraft aus anderen Gründen überlegen sollte, doch noch in den Staatsdienst zu wechseln, ua. wegen der besseren Versorgung, könnten finanzielle Anreize dazu beitragen, doch beim kirchlichen Schulträger zu bleiben. Da diese Entscheidungsmöglichkeit aber nur Lehrkräfte hätten, die zu

diesem Zeitpunkt das 45. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, habe es keinen Grund gegeben, Lehrkräften, die diese Möglichkeit nicht haben, ein derartiges Angebot zu machen und von besonderer Bedeutung sei in diesem Zusammenhang auch, dass der BayVGH die Altersgrenze des Bayerischen Beamtengesetzes als mit Unionsrecht und Verfassung vereinbar angesehen habe. Eine durch § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB verbotene Benachteiligung wegen des Geschlechts hat das Arbeitsgericht ebenfalls nicht erkennen können.

10
Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 8 – 11 (Bl. 98 -101 d.A.) des erstinstanzlichen Urteils verwiesen.

11
Der Kläger hat gegen dieses Urteil vom 01.09.2022, das ihm am 09.09.2022 zugestellt wurde, mit einem am 30.09.2022 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die er mit einem am 01.11.2022 eingegangen Schriftsatz begründet hat.

12
Der Kläger hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts für rechtsfehlerhaft. Er hält dem Arbeitsgericht vor, dass es eine Prüfung der streitgegenständlichen Regelung an Hand des Grundrechts des Art. 21 Abs. 1 GRC nicht vornehme, obwohl dieses Grundrecht schrankenlos gewährt werde und lediglich den immanenten Schranken unterliege, mithin nur aufgrund kollidierender Grundrechte eingeschränkt werden könne. Er stellt auch die Frage, ob eine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer erforderlich sei, um das anstrebte Ziel, das Wechseln von Lehrern in das Beamtenverhältnis zu verhindern, zu erreichen, denn es sei Tatsache, dass zwar in Bayern eine Verbeamtung von Lehrkräften noch die Regel sei, während eine Vielzahl von Bundesländern Lehrer jedoch nicht mehr allgemein verbeamte (Berlin, Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt). Es werde auch rechtsfehlerhaft eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne nicht vorgenommen. Schutzgut auf der Seite des Klägers sei das Recht, nicht wegen seines Alters eine Ungleichbehandlung gegenüber jüngeren Kollegen zu erfahren und somit das Recht auf Nichtdiskriminierung. Schutzgut der Beklagten sei der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb und das Recht hieraus die Konkurrenzsituation mit dem Staat aufgrund der dort bestehenden Möglichkeit zur Verbeamtung der Lehrer abzumildern. Im Ergebnis einer entsprechenden Abwägung komme dem Schutzgut der Beklagten eine geringere Bedeutung zu. Es müsse dabei auch davon ausgegangen werden, dass die Beklagte bei Gleichbehandlung älterer Lehrer keine unangemessene Kostenlast treffe, da nur wenige Lehrkräfte betroffen seien. Das Arbeitsgericht übersehe auch in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass zur Neufassung des Art. 40 BaySchFG private Schulträger und damit auch die Beklagte bei Vorliegen der Voraussetzungen vom Freistaat Bayern einen Zuschuss von 75 Prozent erhielten, allerdings nur dann, wenn der Schulträger den bei ihm beschäftigten Lehrern eine beamtenähnliche Versorgung zusage und es sich um Lehrer handele, welche zum privaten Schulträger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Haupttätigkeit standen und das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Seit dem 01.01.2006 und damit im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des AGG sei Art. 40 BaySchFG in der Weise geändert worden, dass nunmehr ein pauschaler Zuschuss seitens des Freistaats Bayern an private Schulträger gezahlt werde und somit ohne eine entsprechende Zweckbindung, wie sie nach altem Recht bestand. Durch diese Änderung des Art. 40 BaySchFG komme dabei der Gesetzgeber den Anforderungen des AGG nach, so dass die Zuschüsse nun auch den älteren Lehrern zur Verfügung stünden und die Kosten der Beklagten zur Gleichbehandlung aller Lehrer würden hierdurch gemindert. Schließlich stelle die Protokollnotiz in Ergänzung von ABD Teil B, 4.1.1. Nr. 6 im Jahr 2021 auch eine geschlechtsspezifische Diskriminierung iSd. Art. 21 Abs. 1 GRCH dar, denn die Pflege eines Kindes oder die Pflege naher Angehöriger erfolge in der Regel mehrheitlich durch Frauen und dies werde unter Sachverständigenbeweis gestellt.

13
Der Kläger beantragt,

1. Unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgerichtes Regensburg vom 01.09.2022 zum Aktenzeichen: 9 Ca 856/21 wird der Klage stattgegeben.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Arbeitnehmerbeiträge des Klägers zur gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 168 SGB VI zu übernehmen und für den Kläger an die gesetzliche Rentenversicherung zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, rückwirkend die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung des Klägers für die Jahre 2018, 2019, 2020 und 2021 in Höhe von insgesamt 19.456,20 € an den Kläger zu bezahlen.

14
Die Beklagte beantragt,

die Zurückweisung der Berufung.

15
Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Sie meint, der Kläger wiederhole in seiner Berufungsbegründung lediglich seine erstinstanzlichen Ausführungen. Sie meint die streitgegenständliche Regelung verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen Art. 21 Abs. 1 GRC, da sie einem legitimen Zweck diene und insoweit geeignet, erforderlich und angemessen sei. Der legitime Zweck in Nr. 6 Abs. 7 SR-L habe den Zweck, eine Konkurrenzsituation zwischen den staatlichen Schulen und den privaten Schulträgern zu vermeiden. Soweit der Kläger diesen Zweck bestreite und meine, die Regelung diene ausschließlich dem Schutz finanzieller Interessen der Beklagten, handele es sich um eine unsubstantiierte Behauptung, die inhaltlich nicht zutreffe. Die Beklagte verweist dazu auch auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 16.12.2014 – Az. 6 Sa 398/14, wonach die streitgegenständliche Norm wolle, dass eine Konkurrenzsituation zwischen den staatlichen Schulen und den privaten Schulträgern vermieden werde. Die durch Nr. 6 Abs. 7 SR-L erteilte Zusage einer beamtenähnlichen Versorgung sei auch geeignet, die Konkurrenzsituation zu vermeiden, denn gerade der maßgebliche Anreiz sich zu Gunsten einer Verbeamtung und zu Lasten eines privaten Schulträgers zu entscheiden, werde dadurch kompensiert, dass unter den Voraussetzungen des Nr. 6 Abs. 7 SR-L eine beamtenähnliche Versorgung angeboten werde. Von Bedeutung sei weiter, dass der Kläger selbst zugestehe, dass in Bayern die Verbeamtung von Lehrkräften die Regel darstelle und die klägerische Behauptung eine Vielzahl von Bundesländern würde Lehrer nicht mehr allgemein verbeamten, sei bereits unsubstantiiert und es fehlten jegliche Ausführungen zu dieser Behauptung. Unabhängig davon sei aber auch maßgeblich, dass nach wie vor eine Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Schulen und privaten Schulträgern bestehe. Unzutreffend sei auch die Behauptung, die ergänzende Protokollnotiz stelle eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar, denn die Protokollnotiz selbst knüpfe in keiner Weise an das Geschlecht an und die Behauptung „die Pflege eines Kindes oder die Pflege naher Angehöriger erfolge mehrheitlich durch Frauen und Männer würden unwissentlich von dieser Regelung profitieren“ sei unsubstantiiert, unzutreffend und sogar in sich selbst diskriminierend. Auch die Argumentation des Klägers sei in sich widersprüchlich, wenn er gleichzeitig fordere, dass Grundwehrdienstzeiten zu berücksichtigen seien. Denn dies würde nach seiner Argumentation eine Diskriminierung von Frauen darstellen, da von einer solchen Regelung ja nur Männer profitieren würden. Schließlich verweist die Beklagte auch auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.04.2006 – 9 AZR 528/05, wonach es nicht zu beanstanden sei, wenn ein privatrechtlicher Schulträger mit Lehrern, die einen Wechsel in ein Beamtenverhältnis zu einem Bundesland in Aussicht stellen, einen Arbeitsvertrag mit beamtenrechtlicher Besoldung und Versorgung abschließe, um sie an seine Schule zu binden und den Abschluss eines solchen Vertrages mit Lehrern ablehne, für die ein solcher Wechsel auf Grund der Überschreitung des beamtenrechtlichen Höchst-Einstellungsalters nicht mehr in Frage komme und dass ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz iVm. der RL 2000/78/EG in einem solchen Fall nicht gegeben sei.

16
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 02.11.2022 (Bl. 138-146 d.A.) sowie vom 30.11.2022 (Bl. 155-162 d.A.) samt Anlagen verwiesen. Weiter wird insbesondere zur Prozessgeschichte auf den Inhalt der Gerichtsakte, insbesondere die Sitzungsniederschrift vom 14.02.2023 (B. 164-167 d.A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

17
Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

18
Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, die Arbeitnehmeranteile des Klägers zur Rentenversicherung zu übernehmen.

19
Zunächst wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf die Berufungsangriffe ist das Folgende veranlasst:

20
1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonst wie sachlich einleuchtender Grund finden lässt. Bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers heißt dies, dass der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen hat, dass Arbeitnehmer des Betriebes nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich frei, den Personenkreis abzugrenzen, dem er freiwillige Leistungen zukommen lassen will, also Gruppen zu bilden, wenn diese Gruppenbildung nicht willkürlich, sondern sachlich gerechtfertigt und rechtlich zulässig ist. Die sachliche Rechtfertigung dieser Gruppenbildung kann nur am Zweck der freiwilligen Leistung des Arbeitgebers gemessen werden. Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung (vgl. BAG, 11.04.2006 – 9 AZR 528/05; 15.02.2005 – 9 AZR 116/04; 16.08.2005 – 9 AZR 378/04).

21
2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist insbesondere dann verletzt, wenn der Arbeitgeber gegen eine die sachfremde Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern ausdrücklich verbietende Norm, wie zB § 611a BGB oder § 4 TzBfG, verstößt. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber gegen eine die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bezweckende Richtlinie der EG verstößt, wie etwa die RL 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie verbietet sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung ua. wegen des Alters (vgl. BAG, 11.04.2006 – 9 AZR 528/05).

22
3. Das Lebensalter des Klägers war ausschlaggebend für die Weigerung der Beklagten die Arbeitnehmeranteile des Klägers zur Rentenversicherung zu übernehmen.

23
Diese unterschiedliche Behandlung des Klägers auf Grund seines Alters verstößt bei richtlinienkonformer Auslegung aber nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

24
a) Die RL 2000/78/EG lässt Ungleichbehandlung wegen des Alters zu, wenn die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die zu einer ungünstigeren Behandlung wegen des Alters führen, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind, Art. 2 Abs. 2 Buchst. b i RL 2000/78/EG.

25
b) Ziel des Angebotes der Beklagten an Lehrkräfte, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist, diese an die von ihr betriebene Schule zu binden. Dieses unternehmerische Ziel, bestimmte Arbeitnehmer durch freiwillige Leistungen an den Betrieb zu binden und von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten, weil der Arbeitgeber auf ihre weitere Mitarbeit entweder angewiesen ist oder zumindest Wert legt, ist seit jeher als sachgerechter Zweck in der Rechtsprechung anerkannt (vgl. BAG, 11.04.2006 – 9 AZR 528/05; 25.01.1984 – 5 AZR 89/82).

26
c) Die Übernahme von Arbeitnehmeranteilen zur Rentenversicherung bei Lehrkräften die noch nicht das 45. Lebensjahr vollendet haben, stellt sich als angemessenes Mittel dar, um deren Wechsel in ein Beamtenverhältnis beim Freistaat Bayern zu verhindern und durch dieses Verfahren wird der Kläger auf Grund seines Alters nicht unangemessen, dh. unverhältnismäßig benachteiligt. Nach den beamtenrechtlichen Bestimmungen des Freistaates Bayern konnte der Kläger zum Zeitpunkt seiner Einstellung bei der Beklagten, da er das 45. Lebensjahr bereits vollendet hatte, nicht mehr in ein Beamtenverhältnis (auf Probe) eingestellt werden (Art. 23 BayBG). Die Beklagte hatte daher nicht – wie bei jüngeren Lehrkräften – zu befürchten, der Kläger könne, um den Beamtenstatus zu erwerben, in den öffentlichen Schuldienst des Freistaates Bayern wechseln. Allein dadurch, dass die Beklagte mit Lehrern, die die Möglichkeit hatten, auf Grund ihres geringeren Lebensalters noch in ein Beamtenverhältnis zu wechseln Arbeitsverträge abschloss, nach denen sie die Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung übernimmt, um diese Lehrkräfte an die Schule zu binden, musste dem Kläger nicht zwangsläufig die Möglichkeit eröffnet werden, ebenfalls in den Genuss einer beamtenähnlichen Stellung bei der Beklagten zu gelangen (vgl. BAG, 11.04.2006 – 9 AZR 528/05).

27
4. Vorliegend liegt auch kein Verstoß gegen das Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. Die streitgegenständliche Regelung knüpft zwar in differenzierender Weise an das Alter des Klägers an, doch ist dies im Rahmen des § 10 Sätze 1 und 2 AGG gerechtfertigt, denn die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt.

28
a) Es kommt dabei nicht darauf an, dass die Beklagte auf Grund einer Änderung der Voraussetzungen für Fördermittel nunmehr ohne nähere Differenzierungen Fördermittel erhält, denn es ist nicht Sache des Klägers darüber zu bestimmen, wie die Beklagte Fördermittel, die sie vom Freistaat Bayern in Zusammenhang mit der Einstellung von Lehrkräften erhält, einsetzt. Maßgeblich und allein ausschlaggebend ist vielmehr, dass das Interesse der Beklagten dahingehend ausgerichtet ist, eingestellte Lehrkräfte an sich zu binden und eine Abwanderung dieser Lehrkräfte an den Freistaat Bayern mittels freiwilliger Zahlungen, wie der Übernahme der Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung, zu verhindern. Es ist dabei offensichtlich, dass diese Motivlage im Zusammenhang mit der Einstellung des Klägers von Anfang an nicht bestand, da dieser die Altersgrenze für eine Verbeamtung beim Freistaat Bayern bereits überschritten hatte. Bei dieser Sachlage bestand weder Veranlassung und schon gar nicht eine Verpflichtung, dem Kläger die mit seiner Klage verfolgten Leistungen zu gewähren.

29
b) Dass die Beklagte wie geschehen gehandelt hat, ist im Rahmend des Prüfungsmaßstabs des § 10 Sätze 1 und 2 AGG objektiv und angemessen und das von der Beklagten verfolgte legitime Ziel liegt in der Bindung der Lehrkräfte an ihren Schulbetrieb zur Aufrechterhaltung eines geordneten Unterrichtsbetriebs. Dass es sich dabei um ein legitimes Ziel handelt ergibt sich insbesondre auch daraus, dass eine Konkurrenzsituation zwischen den staatlichen Schulen und privaten Schulträgern vermieden werden soll (vgl. LAG München, 16.12.2014 – 6 Sa 398/13) aber auch in der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Schulbetriebs und damit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beklagten.

30
5. Soweit sich der Kläger auf die Verletzung eines Grundrechts nach Art. 21 GRC beruft hat er damit keinen Erfolg.

31
a) Grundsätzlich ist nach Art. 21 GRC eine Diskriminierung ua. wegen des Alters verboten. Dies ist aber nicht schrankenlos, denn nach der Rechtsprechung des EuGH ist eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten jedenfalls dann gerechtfertigt, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist (vgl. Mohr in Kmt. zum Europäischen Arbeitsrecht Art. 21 GRC Rn. 2 mit Verweis auf die Rspr. EuGH). Weiter ist nach Art. 52 Abs. 1 Satz 1 GRC zu beachten, dass insoweit die Einschränkung der in der Grundrechtscharta verbrieften Rechte möglich ist, wenn dies gesetzlich geregelt ist und der Wesensgehalt des Grundrechts geachtet bleibt und weiter ist nach Art. 52 GRC insbesondere auch den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in vollem Umfang Rechnung zu tragen, was letztlich einem Grundsatz der Subsidiarität entspricht.

32
b) Bei dieser Rechtslage spricht jedenfalls nichts dagegen, dass das Grundrecht nach Art. 21 GRC (Verbot der Altersdiskriminierung) eine Einschränkung wie vorliegend in Zusammenhang mit § 10 Sätze 1 und 2 AGG erfährt, zumal auch wirtschaftliche Ziele im Interesse von Unternehmen, wie vorliegend bei der Beklagten in Zusammenhang mit der Gewährleistung und Aufrechterhaltung des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs der Fall, durchaus als sachliche Kriterien für eine Einschränkung zur Geltung kommen können (vgl Mohr, Kmt. zum Europäischen Arbeitsrecht Art. 21 GRC Rn. 96).

III.

33
Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.