

Aktenzeichen: 3 AZR 127/99
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 21. März 2000
- 3 AZR 127/99 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 23. April 1997
- 6 Ca 11791/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 3. Februar 1999
- 17 Sa 25/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Anwendungsbereich des betriebsrentenrechtlichen Abfindungsverbots

Gesetz:

BetrAVG § 3 Abs. 1

Leitsatz:

Das Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 BetrAVG setzt voraus, daß bei Be-
endigung des Arbeitsverhältnisses der Versorgungsfall noch nicht einge-
treten und der Arbeitnehmer objektiv noch Versorgungsanwärter ist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 127/99
17 Sa 25/98
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. März 2000

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Auerbach für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. Februar 1999 - 17 Sa 25/98 - aufgehoben.



2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 23. April 1997 - 6 Ca 11791/96 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der geltend gemachte Betriebsrentenanspruch bereits erfüllt ist.

Der am 16. März 1943 geborene Kläger war vom 10. September 1979 bis zum 31. Oktober 1994 bei der M. AG beschäftigt. Sie hatte dem Kläger eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, die über die beklagte Unterstützungskasse abgewickelt wird. In der Versorgungsordnung vom 26. November 1992 ist die betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente wie folgt geregelt:

„§ 10 Voraussetzungen der -Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente

- (1) ...
 - (2) - Erwerbsunfähigkeitsrente erhält der Mitarbeiter, wenn er
 - a) die Wartezeit erfüllt hatsowie
 - b) wegen Erwerbsunfähigkeit im Sinne von § 44 SGB VI infolge von Krankheit oder Unfall (einschl. Wegeunfall) aus der Firma ausscheidetund
 - c) die Erwerbsunfähigkeit durch einen deutschen Rentenbescheid nachweist.
- ...



§ 12 Beginn und Ende der -Alters-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrente

(1) -Alters-, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrenten beginnen grundsätzlich mit dem Kalendermonat, in dem nach dem Ausscheiden aus der Firma die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, frühestens jedoch mit Beginn des Kalendermonats, für die Sozialversicherungsrente erstmals gezahlt wird, jedoch nicht vor Beendigung der Zahlung von Überbrückungsgeld.

...“

Nach schwerer, langwieriger Erkrankung, die zu erheblichen Fehlzeiten führte, schloß der Kläger am 22. März 1994 mit seiner früheren Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag. Darin heißt es:

- „1. Der Mitarbeiter scheidet am 31.10.1994 bei M. aus gesundheitlichen Gründen und mangels eines eignungsgeeigneten Arbeitsplatzes aus.
2. Als Ausgleich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dem Mitarbeiter eine Abfindung in Höhe von

DM 81.000,00 brutto gewährt.
(in Worten: DM Einundachtzigtausend)

...
3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sofern er innerhalb von 3 Jahren nach seinem Austritt wieder in ein Unternehmen des -Konzerns eintritt, die ihm gewährte Abfindung anteilig zurückzuzahlen. Der Rückzahlungsbetrag entspricht 1/36 der gewährten Abfindungssumme für jeden vollen Monat, der zwischen erneutem Eintritt in ein Unternehmen des -Konzerns und Ende des 3-Jahres-Zeitraumes ab dem Austrittsdatum liegt.
4. Mit dieser Vereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sowie aus dessen Beendigung abgegolten. Ausgenommen hiervon sind Ansprüche des Mitarbeiters aus der betrieblichen Altersversorgung.

Sollte eine betriebliche Vollrente wegen Eintritt des Versicherungsfalles noch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses begründet werden können (z. B. rückwirkende Feststellung der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit), sind sich die Parteien darüber einig, daß die aufgrund dieser Vereinbarung gezahlte Abfindung in Höhe von DM 81.000,00 eine Vorauszahlung auf die dann von der



Firma bzw. der Unterstützungskasse zu erbringenden Versorgungsleistungen darstellt und mit diesen verrechnet wird.

...“

Mit Bescheid vom 26. Februar 1996 bewilligte die Landesversicherungsanstalt Oberfranken und Mittelfranken dem Kläger ab 1. November 1994 eine gesetzliche Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Nach den Feststellungen dieses Bescheides waren die Anspruchsvoraussetzungen seit dem 2. Mai 1994 erfüllt. Daraufhin berief sich die beklagte Unterstützungskasse mit Schreiben vom 19. April 1996 auf Nr. 4 des Aufhebungsvertrages und erteilte dem Kläger folgende Abrechnung:

„Vorauszahlung -Rente	DM	81.000,00
Rückforderungsverzicht*	./ DM	13.127,76
-Rentennachzahlung ab 01.01.95 bis 31.05.96	./ DM	10.200,00
Weihnachtsgeld für 1995	./ DM	450,00
Ab Juni 96 noch zu tilgen	DM	57.222,24

* Wären Sie mit Rentenbezug ausgeschieden, hätten Sie ggf. Anspruch auf 2 oder 3 Monate Überbrückungsgeld bzw. Weihnachtsgeld/Sondervergütung im Austrittsjahr. Bei der Rückforderung der Abfindung verzichten wir in Höhe der oben genannten Summe auf Rückzahlung.

Nach Tilgung der oben genannten Summe werden wir voraussichtlich ab 2004 wieder mit den laufenden Zahlungen beginnen.

...“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Verrechnungsklausel in Nr. 4 des Aufhebungsvertrages sei unwirksam. Sie verstoße gegen das Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 BetrAVG. Außerdem sei er zum Abschluß des Aufhebungsvertrages gedrängt worden, obwohl er dessen Inhalt nicht verstanden habe. Er hätte den Arbeitsplatz nicht aufgegeben, wenn er gewußt hätte, daß die Abfindung mit der Zusatzrente verrechnet werde. Für die Arbeitgeberin sei es schwierig gewesen, das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt zu kündigen. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz sei verletzt worden. Bei anderen Arbeitnehmern, mit denen die M. AG entsprechende Vereinbarungen geschlossen habe, sei die Verrechnung unterblieben.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn zu zahlen

1. 16.200,00 DM brutto (rückständige Betriebsrente für die Monate Januar 1995 bis einschließlich März 1997) nebst 12 % Zinsen aus jeweils 600,00 DM seit dem 1. Februar 1995 und dem ersten Kalendertag der Folgemonate bis 1. April 1997,
2. beginnend mit dem April 1997 eine monatliche Rente von 600,00 DM brutto,
3. weitere 1.350,00 DM (Weihnachtsgeld für die Jahre 1995 bis einschließlich 1997) nebst 12 % Zinsen seit Rechtshängigkeit.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, daß dem Kläger aufgrund der im Aufhebungsvertrag vereinbarten Verrechnungsklausel der geltend gemachte Anspruch nicht zustehe. Ihm sei der Inhalt des Aufhebungsvertrages ausführlich erläutert worden. Die Verrechnung verstoße weder gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte hat eine Ungleichbehandlung bei der Abwicklung der Aufhebungsverträge bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die Beklagte möchte mit ihrer Revision die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der beklagten Unterstützungskasse ist begründet. Der geltend gemachte Anspruch auf betriebliche Erwerbsunfähigkeitsrente ist bereits erfüllt (§ 362 BGB). Die Verrechnungsklausel in Nr. 4 des Aufhebungsvertrages ist rechtlich nicht zu beanstanden. Sie verstößt insbesondere nicht gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG. Eine über den Aufhebungsvertrag hinausgehende Versorgungspflicht ergibt sich nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz iVm. § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG.

I. Nr. 4 Abs. 2 des Aufhebungsvertrages vom 22. März 1994 enthält keine Aufrechnungsvereinbarung, sondern eine Tilgungsbestimmung für die Versorgungslei-



stungen. Nach dieser Abrede ist die gezahlte Abfindung bei rückwirkender Feststellung der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit als „eine Vorauszahlung auf die von der -Unterstützungskasse zu erbringenden Versorgungsleistungen“ anzusehen und wird folgerichtig „mit diesen verrechnet“. Diese Tilgungsbestimmung gilt für den Fall, daß der zunächst vorgesehene Leistungszweck (Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes) nicht erreicht wird.

Selbst wenn diese Klausel nicht eine sogenannte Rechtsbedingung, sondern eine Bedingung im Sinne des § 158 BGB enthält, ist sie wirksam. Daran ändert nichts, daß die Ausübung von Gestaltungsrechten grundsätzlich bedingungsfeindlich ist und die für Rechtsgeschäfte geltenden Grundsätze auch auf einseitige Tilgungsbestimmungen anzuwenden sind (vgl. *BGH 6. Dezember 1988 - XI ZR 81/88 - BGHZ 106, 163, 166; 20. Juni 1990 - XII ZR 98/89 - NJW 1990, 3194, 3195, zu 2 b der Gründe*). Die Parteien haben jedoch die Tilgung vertraglich geregelt. Vertragliche Gestaltungen unterliegen nicht den Beschränkungen, die für einseitige Rechtsgeschäfte gelten. Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit können Schuldner und Gläubiger eine Vereinbarung über die Zuordnung der Leistung schließen, die das einseitige Bestimmungsrecht des Schuldners beseitigt (vgl. *BGH 20. Juni 1984 - VIII ZR 337/82 - BGHZ 91, 375, 379*).

II. Die Tilgungsvereinbarung ist nicht nach § 134 BGB iVm. § 3 Abs. 1 BetrAVG unwirksam. Das Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 BetrAVG greift hier nicht ein.

1. Unter den sachlichen Geltungsbereich des § 3 BetrAVG fallen auch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verrechnung künftiger Rentenansprüche mit einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes (*BAG 24. März 1998 - 3 AZR 800/96 - BAGE 88, 212, 214 f.*). Das Verbot des § 3 BetrAVG beschränkt sich nicht auf Abreden, in denen sich die vereinbarte Abfindung unmittelbar auf die Versorgungsanwartschaft bezieht. Entscheidend ist nicht die formale Ausgestaltung, sondern das wirtschaftliche Ergebnis. Im vorliegenden Fall ist ausdrücklich von einer Vorauszahlung auf die Betriebsrente die Rede. Die Betriebsrentenansprüche werden kapitalisiert und vorab erfüllt. Die gleiche Funktion hat eine Abfindung.

2. Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG hat jedoch nur einen begrenzten zeitlichen Geltungsbereich. Er umfaßt nicht die vorliegende Vereinbarung.

a) § 3 BetrAVG untersagt nach seinem klaren Wortlaut lediglich die Abfindung von Anwartschaften. Diese Beschränkung ist interessengerecht. Im Anwartschaftsstadium besteht ein stärkeres Bedürfnis, den Arbeitnehmer „vor sich selbst zu schützen“. Nach Eintritt des Versorgungsfalls ist die Gefahr geringer, daß der Wert der betrieblichen Altersversorgung verkannt und das erhaltene Kapital zweckwidrig verwandt wird. Dementsprechend endet das Abfindungsverbot mit dem Eintritt des Versorgungsfalles, in dem die Anwartschaft zum Vollrecht erstarkt. Laufende Betriebsrenten können in eine Kapitalzahlung umgewandelt werden (vgl. ua. Ahrend/Förster/Rößler *Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung* Stand: Dezember 1999 1. Teil Rn. 470; Blomeyer/Otto *BetrAVG* 2. Aufl. § 3 Rn. 32; Griebeling *Betriebliche Altersversorgung* Rn. 428; Höfer *BetrAVG* Stand: Januar 1999 § 3 Rn. 2080; offengelassen BAG 22. September 1987 - 3 AZR 194/86 - BAGE 56, 148, 153 f.; dagegen hat der Senat im Urteil vom 14. August 1990 - 3 AZR 301/89 - BAGE 65, 341, 344 f., auf den eingeschränkten Anwendungsbereich des § 3 Abs. 1 BetrAVG hingewiesen und den Teilerlaßvertrag über eine Versorgungsanwartschaft in einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis zugelassen).

b) Nach der Feststellung der Landesversicherungsanstalt im Bescheid vom 26. Februar 1996 ist der Kläger seit dem 2. Mai 1994 erwerbsunfähig, so daß der Versorgungsfall nach Abschluß der Aufrechnungsvereinbarung (22. März 1994) und vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (31. Oktober 1994) eingetreten ist. Entscheidend ist die Rechtsposition des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

aa) Nach § 3 Abs. 1 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 1998 geltenden Fassung bezieht sich das Abfindungsverbot auf „eine Anwartschaft, die der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 bis 3 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses behält“. Diese Formulierung dient nicht ausschließlich dazu, die Anwartschaft als eine nach den gesetzlichen Vorschriften unverfallbare zu beschreiben (BAG 14. August 1990 - 3 AZR 301/89 - BAGE 65, 341, 344). Dafür hätten die Worte „eine Anwartschaft, die der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 1 bis 3 behält,“ genügt. Nach dem Gesetzeswortlaut kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Betriebsrentenanspruch oder lediglich eine unverfallbare Anwartschaft hat. Wenn dem Arbeitnehmer bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Betriebsrentenanspruch zusteht, stehen der Versorgungsbedarf und der Wert einer laufenden Betriebsrente in der Regel so sehr im Blickfeld, daß auf den Schutz eines Abfindungsverbotes verzichtet werden kann.



bb) Laufende Rentenzahlungen und einmalige Kapitalleistungen sind nach dem Betriebsrentengesetz grundsätzlich gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung. Vor Eintritt des Versorgungsfalles hat eine Kapitalisierung deshalb zu unterbleiben, weil in dieser Zeit eine Verwendung für versorgungsfremde Zwecke wahrscheinlicher ist. Wieviel Zeit zwischen dem Eintritt des Versorgungsfalles und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall liegt, spielt keine Rolle. Das Abstellen auf die versorgungsrechtliche Stellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruht auf einer gesetzlichen Typisierung, gegen die keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen.

c) Sobald der Arbeitnehmer alle Voraussetzungen des Betriebsrentenanspruchs erfüllt, ist er im Sinne des § 3 Abs. 1 BetrAVG nicht mehr Anwartschaftsberechtigter, sondern Anspruchsinhaber (zu § 7 Abs. 2 BetrAVG vgl. BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - BAGE 91, 1, 4). Die Unterscheidung Betriebsrentner (Versorgungsempfänger) und Versorgungsanwärter ist ebenso vorzunehmen wie in § 7 Abs. 1 und 2 BetrAVG. Wann der Versorgungsfall eintritt und das Anwartschaftsrecht zum Vollrecht erstarkt, ist der jeweiligen Versorgungsordnung zu entnehmen. § 10 Abs. 2 Buchst. c der Versorgungsordnung macht zwar die Zahlung der Betriebsrente davon abhängig, daß der Arbeitnehmer „die Erwerbsunfähigkeit durch einen deutschen Rentenbescheid nachweist“. Der Ausdruck „nachweist“ zeigt aber, daß es sich um keine Anspruchsvoraussetzung, sondern lediglich um eine Regelung über die Beweisführung handelt. Der Anspruch besteht bereits vor diesem Nachweis, ist allerdings bis zu dessen Vorlage nicht durchsetzbar. Vom Entstehen des Rentenanspruchs ist der Beginn der Rentenzahlung zu unterscheiden, der in § 12 der Versorgungsordnung geregelt ist (vgl. zu dieser Differenzierung auch BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 464/97 - BAGE 91, 1, 5f.). Solange der Rentenbescheid nicht vorliegt, ruht der Betriebsrentenanspruch. Das gleiche gilt für die Zeiträume, für die trotz des Vorliegens einer Erwerbsunfähigkeit keine Sozialversicherungsrente gezahlt wird.

d) Unerheblich ist es, daß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Erwerbsunfähigkeit des Klägers noch nicht festgestellt und deshalb den Parteien noch nicht bekannt war. Nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 BetrAVG kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis objektiv gesehen bereits Betriebsrentner oder noch Versorgungsanwärter war. Das Abfindungsverbot verliert durch diese objektive Betrachtung auch nicht seinen Sinn. Eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zeichnet sich meist schon einige Zeit vor ihrem Eintritt ab. Bei Arbeitneh-



mern, die mit einer Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit rechnen müssen, ist ein ausgeprägteres Verständnis für die Bedeutung einer ausreichenden Versorgung und ein höheres Risikobewußtsein zu erwarten. Im vorliegenden Fall war der Kläger schwer erkrankt und lange arbeitsunfähig. Er schied wegen seiner angegriffenen Gesundheit aus dem Arbeitsverhältnis aus. Der in der Verrechnungsklausel enthaltene Hinweis auf eine rückwirkende Feststellung der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit sprach die naheliegenden Versorgungsrisiken ausdrücklich an. Es kann offenbleiben, ob das Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 BetrAVG entsprechend anzuwenden ist, wenn nach Abschluß der Abfindungsvereinbarung unvorhersehbare Ereignisse zu einer Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

e) Die seit dem 1. Januar 1999 geltende Neufassung des § 3 Abs. 1 BetrAVG rechtfertigt keine andere Auslegung. Inwieweit spätere Gesetzesänderungen für die Auslegung früherer Fassungen eine Rolle spielen, kann dahingestellt bleiben.

§ 3 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG nF lautet wie folgt: „Eine nach § 1 Abs. 1 bis 3 unverfallbare Anwartschaft kann im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur nach den Sätzen 2 bis 6 abgefunden werden“. Diese Formulierung ist zwar weniger deutlich als die bisherige. Der Gesetzgeber wollte aber die Abfindungsmöglichkeiten nicht einschränken, sondern erweitern. Der jetzige Wortlaut sollte unmißverständlich zum Ausdruck bringen, daß die Abfindungsmöglichkeit während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses unberührt bleibt (*Bundestagsdrucksache 13/8011 S 70*). Dies war früher streitig (*vgl. die Nachweise im Urteil des Senats vom 14. August 1990 - 3 AZR 301/89 - aaO*).

III. Die Tilgungsvereinbarung ist auch nicht aus sonstigen Gründen unwirksam.

1. Im vorliegenden Fall kann offenbleiben, ob die Vereinbarungen in einem formularmäßig ausgestalteten Aufhebungsvertrag einer Billigkeitskontrolle (entsprechende Anwendung des § 315 BGB) unterliegen. Der Senat muß sich nicht näher damit auseinandersetzen, inwieweit die Position eines Arbeitnehmers beim Aushandeln eines Aufhebungsvertrages anders zu beurteilen ist als bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages und inwieweit ein strukturelles Ungleichgewicht besteht oder fehlt. Die Tilgungsvereinbarung in Nr. 4 des Aufhebungsvertrages hält auch einer Billigkeitskontrolle stand.

Zum einen hat die Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse daran, Doppelleistungen zu vermeiden. Zum anderen durfte eine Abfindung für den Verlust des Ar-



beitsplatzes davon abhängig gemacht werden, daß sich der Arbeitnehmer überhaupt um einen neuen Arbeitsplatz bemühen muß. Die für die Abfindung maßgeblichen Nachteile entstehen dem Arbeitnehmer nicht, wenn er schon vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwerbsunfähig ist und mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis neben der Sozialversicherungsrente eine betriebliche Altersversorgung verlangen kann.

2. Die getroffenen Vereinbarungen sind auch nicht auf Grund einer wirksamen Anfechtung gemäß § 142 Abs. 1 BGB als von Anfang an nichtig anzusehen. Wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, fehlt sowohl eine Anfechtungserklärung, die nach § 139 BGB den gesamten Aufhebungsvertrag erfassen würde, als auch die ausreichende Darlegung eines Anfechtungstatbestandes. Dem Vorbringen des Klägers läßt sich weder ein Irrtum im Sinne des § 119 BGB noch eine arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung im Sinne des § 123 BGB entnehmen.

IV. Auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann der Kläger den geltend gemachten Anspruch nicht stützen, weil er insoweit seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen ist. Die Beklagte hat bestritten, daß bei anderen Arbeitnehmern, mit denen die Arbeitgeberin entsprechende Vereinbarungen geschlossen habe, die Verrechnung unterblieben sei. Der Kläger hätte daraufhin anhand konkreter Fälle vortragen müssen, daß überhaupt eine Ungleichbehandlung erfolgte. Dies ist nicht geschehen.

Reinecke

Kremhelmer

Bepler

Schoden

Auerbach



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)