

Aktenzeichen: 3 AZR 229/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. März 2002
- 3 AZR 229/01 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 22. September 1999
- 30 Ca 3542/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 7. Februar 2001
- 2 Sa 5/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ungleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung

Gesetze:

BGB § 242 Gleichbehandlung; BetrVG § 75; BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 229/01
2 Sa 5/00
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. März 2002

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 19. März 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Goebel und Dr. Auerbach für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. Februar 2001 - 2 Sa 5/00 - wird zurückgewiesen.

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, nach welcher der bei der Beklagten geltenden Versorgungsregelungen der Kläger Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verlangen kann.

Der Kläger ist am 30. August 1940 geboren. Er war beim beklagten Bauunternehmen zunächst vom 16. September 1960 bis zum 31. Juli 1980 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Mit seiner Ernennung zum Betonpolier am 1. August 1980 wurde er in das Angestelltenverhältnis übernommen. Seit diesem Zeitpunkt ist der Kläger bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte rentenversichert. Sein Arbeitsverhältnis endete am 31. März 1998. Vom 10. Dezember 1997 bis zum 31. August 2000 bezog der Kläger zunächst Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, seit dem 1. September 2000 erhält er gesetzliche Altersrente.

Die Betriebsordnung der Beklagten vom 31. Dezember 1964 enthielt zur betrieblichen Altersversorgung folgende Regelungen:

„X. Sonderleistung des Betriebes:

...

1. Die Firma unterhält eine Unterstützungskasse für Angestellte und Arbeiter (Z Sozialhilfe e.V.), aus der im Bedürftigkeitsfalle auf Antrag eine finanzielle Beihilfe gewährt werden kann, deren Höhe, Dauer und Art nach Lage des jeweiligen Unterstützungsfalles und nach Maßgabe der Satzung festgesetzt werden kann.



In Betracht kommen:

...

- b) Gewährung von laufenden Unterstützungen an langjährige Betriebsangehörige, die infolge Erreichung der Altersgrenze oder wegen eingetretener Invalidität ausscheiden oder an deren Hinterbliebene im Todesfalle.

...

XI. Pensionsverträge:

Die Geschäftsleitung behält sich vor, Arbeitnehmern mit mehr als 15jähriger Betriebszugehörigkeit vertragliche Ansprüche auf Ruhegehalt zu gewähren, falls dies mit Rücksicht auf die Höhe der Renten aus Angestellten- oder Invalidenversicherung sich als notwendig erweist.“

Die am 1. Januar 1975 in Kraft getretene Neufassung der Betriebsordnung vom 31. Dezember 1974 entspricht in Ziffer 10 inhaltlich der Regelung Ziffer X. der Betriebsordnung vom 31. Dezember 1964, während es unter Ziffer 12 nunmehr hieß:

„12. Betriebliche Altersversorgung:

Technische und kaufmännische Angestellte mit mindestens 15jähriger Betriebszugehörigkeit können unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach Vollendung des 35. Lebensjahres Zusagen für eine betriebliche Altersversorgung erhalten. Dies kann nicht vor Ablauf des Kalenderjahres der Fall sein, in welchem der Arbeitnehmer sein 35. Lebensjahr und sein 15. Dienstjahr vollendet hat.

Die Altersversorgung der Poliere, Meister und gewerblichen Arbeitnehmer regelt sich nach der Satzung der Z Sozialhilfe e.V.“

Seit dem 1. Juli 1982 erteilte die Beklagte ihren technischen und kaufmännischen Angestellten keine gesonderten Versorgungszusagen mehr.

Die im Jahre 1962 gegründete und auf vergleichbare Vorgängereinrichtungen aus dem Jahre 1940 zurückgehende Unterstützungskasse „Z Sozialhilfe e.V.“ änderte im Jahr 1995 ihren Namen in „Z Versorgungswerk e.V.“ (im folgenden: Unterstützungskasse). Seit dem 1. April 1998 gewährt sie dem Kläger eine monatliche Unterstützungszahlung in Höhe von 186,00 DM. Nach Ziffer 1 der Versorgungsregelungen



der Unterstützungskasse „gem. § 17 der Satzung/Fassung vom 20.12.1993“ zählen zum Kreis der Versorgungsberechtigten die Betriebsangehörigen der Beklagten, ehemalige Betriebsangehörige sowie deren Hinterbliebene. Unter B Ziffer 4.5 der Versorgungsregelungen ist bestimmt:

„Es werden keine laufenden Unterstützungen gewährt, soweit und solange ehemalige Betriebsangehörige oder dessen Hinterbliebene betriebliche Rentenleistungen aufgrund einer anderen allgemeinen oder individuellen Versorgungsregelung - z.B. der Ruhegeldordnung 1988 der Z AG - von der Firma erhalten.“

Bei der „Ruhegeldordnung 1988“ (im folgenden: RGO 88) handelt es sich um eine am 20. Mai 1988 zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung, welche die bis zum 30. Juni 1982 geltenden besonderen Versorgungsregelungen für technische und kaufmännische Angestellte ablöste. In der Ausgabe 1988 war der Kreis der Versorgungsberechtigten unter Ziffer 1 wie folgt definiert:

„Alle technischen und kaufmännischen Angestellten ... soweit sie vor dem 01.07.1982 in die Firma eingetreten sind und das Dienstverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles weiterbestanden hat.“

Ziffer 20.1 RGO 88 (Ausgabe 1988) lautete:

„Diese Ruhegeldordnung tritt mit Wirkung zum 01. Juni 1988 in Kraft und ersetzt zum gleichen Zeitpunkt die bisher für den Personenkreis gemäß Ziffer 1 von der Firma ausgehändigten, gleichartigen schriftlichen Pensionszusagen. Für die Mitarbeiter, die gemäß Ziffer 12 der Betriebsordnung der Firma vom 31. Dezember 1974 bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen eine schriftliche Pensionszusage hätten erhalten können, gilt ebenfalls mit Wirkung vom 01. Juni 1988 ausschließlich diese Ruhegeldordnung.“

In der Fassung der Ruhegeldordnung vom 20. Dezember 1993 (Ausgabe 1994) erhielt Ziffer 1 folgenden Wortlaut:



„1. Kreis der Versorgungsberechtigten

Einen rechtsverbindlichen Anspruch auf die nachstehend genannten Versorgungsleistungen haben alle technischen und kaufmännischen Angestellten (nachstehend „Mitarbeiter“ genannt) der Firma Z AG, Stuttgart (nachstehend „Firma“ genannt), soweit sie vor dem 1. Juli 1982 in die Firma eingetreten sind, das Dienstverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles weiterbestanden hat und zu diesem Zeitpunkt die nachstehend genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Für die technischen und kaufmännischen Angestellten, die ab dem 1. Juli 1982 in die Firma eingetreten sind, sowie für alle gewerblichen Arbeitnehmer, Poliere und Meister richtet sich die Versorgung nicht nach dieser Ruhegeldordnung sondern weiterhin nach den Bestimmungen der Z Sozialhilfe e.V.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf Zahlung einer gegenüber den Leistungen der Unterstützungskasse wesentlich höheren Betriebsrente nach der RGO 88 bezogen auf den Zeitraum 1. August 1980 bis zum 31. März 1998. Als angestellter Polier falle er in den Kreis der Versorgungsberechtigten nach Ziffer 1 der RGO 88. Jedenfalls habe er einen Anspruch auf Betriebsrente unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Sachliche Gründe für die Herausnahme der angestellten Poliere aus der RGO 88 seien nicht ersichtlich. Die angeblich größere Fluktuation bei den Polieren gegenüber der bei den Angestellten rechtfertige keine Differenzierung bei der betrieblichen Altersversorgung. Versorgungsleistungen erhielten ohnehin nur diejenigen Arbeitnehmer, die bereits eine erhebliche Betriebstreue gezeigt hätten. Es gebe auch keine relativ höhere Versorgungslücke bei den Angestellten bei Eintritt in den Ruhestand, da technische und kaufmännische Angestellte in der Regel erheblich höhere Verdienste gegenüber Polieren hätten. Jedenfalls sei die unterschiedliche Höhe der Betriebsrenten nach der RGO 88 einerseits und den Versorgungsregelungen des Versorgungswerks andererseits nicht gerechtfertigt. Die Verletzung des Gleichbehandlungsgebots führe dazu, daß er rückwirkend in den Kreis der Versorgungsberechtigten nach der RGO 88 aufzunehmen sei. Die Beklagte werde dadurch wirtschaftlich auch nicht überfordert.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn eine Betriebsrente gemäß der Ruhegeldordnung 1988 zu bezahlen be-



zogen auf den 1. August 1980 bis zum 31. März 1998, beginnend mit dem 1. April 1998.

Hilfsweise:

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab dem 1. April 1998 eine Betriebsrente in Höhe von 1.154,69 DM brutto monatlich zu bezahlen, zur Zahlung fällig jeweils zum Monatsersten des Folgemonats nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus jeweils ergebenden Nettobetrag seit 1. Mai 1998 abzüglich der von dem Z Versorgungswerk ab 1. April 1998 bezahlter 186,00 DM brutto je Monat.

Höchst hilfsweise:

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ab dem 1. April 1998 eine Betriebsrente in Höhe von 598,72 DM brutto monatlich zu bezahlen, zur Zahlung fällig jeweils zum Monatsersten des Folgemonats nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus jeweils ergebenden Nettobetrag seit 1. Mai 1998 abzüglich erhaltener Leistungen des Z Versorgungswerks in Höhe von monatlich 186,00 DM brutto.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Feststellungsklage sei wegen fehlenden Feststellungsinteresses unzulässig, jedenfalls aber unbegründet, da der Kläger nicht zum Kreis der Versorgungsberechtigten der RGO 88 gehöre. Der Kläger sei als Polier und nicht als technischer oder kaufmännischer Angestellter beschäftigt gewesen. Er habe auch keinen Anspruch wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Sie habe berücksichtigt, daß für die gewerblichen Arbeitnehmer, Poliere und Meister im Unterschied zu den technischen und kaufmännischen Angestellten bereits 1958 eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch die ZVK eingerichtet gewesen sei. Bei den technischen und kaufmännischen Angestellten habe sie zudem ein großes Interesse an einer langfristigen Bindung gehabt. Im Vergleich dazu sei ihr Interesse, die gewerblichen Arbeitnehmer, Poliere und Meister, die ganz andere arbeitsvertragliche Aufgaben hätten, über einen längeren Zeitraum an das Unternehmen zu binden, gering gewesen. Weiterhin habe sie die sehr unterschiedlichen Rentenverläufe bei den Arbeitern und Angestellten berücksichtigt. Wegen des regelmäßig frühen Eintritts in das Arbeitsleben hätten die gewerblichen Arbeitnehmer, Poliere und Meister im Vergleich zu den technischen und kaufmännischen Angestellten typischerweise höhere Renten. Die relative Versorgungslücke bei den technischen und kaufmännischen Angestellten im Baugewerbe sei daher größer als bei den gewerblichen Arbeitnehmern, Meistern und Polie-



ren. Würden die Poliere zum Kreis der Versorgungsberechtigten der RGO 88 gezählt, wäre sie zudem wirtschaftlich überfordert. Die rückwirkende Einbeziehung der Poliere in die RGO 88 hätte einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand mit hohen zusätzlichen Kosten zur Folge. Für die Gruppe der Poliere müßten zum 31. Dezember 1997 Pensionsrückstellungen in Höhe von 2,65 Millionen DM vorgenommen werden. Ansprüche aus der RGO 88 könne der Kläger allenfalls ab dem 1. Januar 1982 herleiten, da sie jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt auf die Rechtmäßigkeit der von ihr vorgenommenen Differenzierung habe vertrauen dürfen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag mit der Maßgabe entsprochen, daß die RGO 88 erst ab 1. Januar 1982 anzuwenden sei und die Berufung des Klägers im übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, daß der Kläger wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Hinblick auf seine Beschäftigungszeit zwischen dem 1. Januar 1982 und dem 31. März 1998 einen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente gemäß der Ruhegeldordnung 1988 hat.

A. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der als Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag zulässig. Die Hilfsanträge des Klägers stehen damit nicht zur Entscheidung.

I. Dieser Antrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Der Kläger macht mit ihm die Feststellung geltend, daß ihm von seiner Übernahme in das Angestelltenverhältnis an, also - ursprünglich - für die Zeit seit dem 1. August 1980, bis zum Übergang in den Ruhestand am 31. März 1998 Rechte aus der für die technischen und kaufmännischen Angestellten geltenden RGO 88 zustehen. Es sollen also bei einer Rentenberechnung nach dieser Versorgungsordnung die in den genannten Zeitraum fallenden Dienstjahre berücksichtigt werden.



II. Das Landesarbeitsgericht hat das für den Feststellungsantrag erforderliche besondere Rechtsschutzinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO entgegen der Auffassung der Beklagten zu Recht bejaht.

1. Der Kläger will ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis, das Bestehen eines Versorgungsverhältnisses nach Maßgabe der RGO 88, festgestellt wissen. Er hat ein rechtlich geschütztes Interesse an dessen alsbaldiger Feststellung. Die Beklagte bestreitet eine entsprechende Verpflichtung. Dadurch ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis zwischen den Parteien durch eine wesentliche Unsicherheit gefährdet. Dem kann durch gerichtliche Feststellung begegnet werden.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Feststellungsklage auch nicht deshalb unzulässig, weil auch eine Leistungsklage möglich wäre.

a) Der Vorrang der Leistungsklage gilt nicht uneingeschränkt. Er dient der prozeßwirtschaftlich sinnvollen Erledigung von Rechtsstreitigkeiten. Eine Feststellungsklage ist deshalb zulässig, wenn auf diesem Weg eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozeßwirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 239 f.; 12. März 1996 - 3 AZR 993/94 - AP TV Arb Bundespost § 24 Nr. 1 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 11, zu B II 2 der Gründe; 24. Juni 1998 - 3 AZR 288/97 - BAGE 89, 180, 182*).

b) Hiernach gilt im vorliegenden Fall der Vorrang der Leistungsklage nicht. Nach Ziffer 7 RGO 88 wird die Höhe der Alters- und Invalidenrente in einem komplexen Verfahren in mehreren Schritten berechnet. Die Rente setzt sich aus einem Grundbetrag zuzüglich Steigerungsbeträgen zusammen (Ziffer 7.1 RGO 88). Ziffer 7 RGO 88 umfaßt insgesamt 14 Unterabsätze. Die Beklagte selbst zählt in der Revisionsbegründung zehn Rechenschritte auf, die abzuschreiten sind, um den zustehenden Rentenbetrag zu ermitteln. Die Schwierigkeit und Komplexität der Rentenberechnung nach der RGO 88 wird im übrigen auch durch die Berechnungen belegt, die der Kläger im Zusammenhang mit der Begründung seiner Hilfsanträge vorgelegt hat und denen die Beklagte mit Schriftsatz vom 21. Dezember 2000 in nahezu allen Punkten entgegengetreten ist. Die Beklagte hat darüber hinaus in zweiter Instanz selbst geltend gemacht, die Einbeziehung der Poliere in die RGO 88 erfordere die Aufklärung länger zurückliegender Sachverhalte, was für sich genommen bereits mit einigen Schwierigkeiten verbunden sei. Die sich aus all dem ergebenden erheblichen Schwierigkeiten der Anspruchsberechnung kann beiden Parteien erst dann zugemutet werden, wenn festge-



stellt ist, ob die Beklagte überhaupt verpflichtet ist, dem Kläger eine Betriebsrente nach RGO 88 zu zahlen.

Es kann zwar nicht ausgeschlossen werden, daß es zu einem weiteren Rechtsstreit zwischen den Parteien über die Höhe des Anspruchs kommen wird. Auch dieser Umstand läßt das Interesse des Klägers an einer alsbaldigen Feststellung aber nicht entfallen. Ein solcher Konflikt tritt nur dann ein, wenn zunächst einmal das Bestehen eines Anspruchs festgestellt ist. Bei klageabweisender Entscheidung ist der Konflikt ohne Überladung des Streitstoffs mit Abrechnungsfragen in einem Rechtsstreit beendet. Diese Möglichkeit reicht aus, die angestrebte Entscheidung nur über den Grund des Anspruchs im Wege der Feststellungsklage zuzulassen (*BAG 19. Dezember 2000 - 3 AZR 451/99 - BAGE 97, 1, 4*).

B. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß der Kläger den geltend gemachten Versorgungsanspruch aus der RGO 88 im Hinblick auf die von der Beklagten geschuldeten Gleichbehandlung hat.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch in unmittelbarer Anwendung der RGO 88, weil er nicht in deren Geltungsbereich fällt. Er kann sich auch nicht auf eine Gesamtzusage der Beklagten aus deren Betriebsordnung stützen.

1. Die RGO 88 gilt nach dem Willen der Betriebsparteien nicht für den Kläger.

a) Ziffer 1 Satz 2 RGO 88 in der Ausgabe des Jahres 1994 nimmt die angestellten Poliere wie den Kläger schon nach dem Wortlaut aus ihrem Geltungsbereich aus. In der ursprünglichen Fassung der RGO 88 fehlte zwar eine solche ausdrückliche Bestimmung. Hierin liegt aber keine materiell-rechtliche Abweichung. In der Ausgabe 1994 wird nur das deutlich hervorgehoben, was an sich schon von Anfang an galt: Zu den „technischen und kaufmännischen Angestellten“, die nach der RGO 88 versorgt werden, „soweit sie vor dem 1. Juli 1982 in die Firma eingetreten sind, das Dienstverhältnis bis zum Eintritt des Versorgungsfalles weiterbestanden hat“, gehören angestellte Poliere nicht. Die RGO 88 knüpft mit dem gewählten Begriff „technische und kaufmännische Angestellte“ an den tariflichen Sprachgebrauch im Bauhauptgewerbe an, die zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten einerseits und angestellten Polieren andererseits differenziert. Bis zum Jahre 1998 gab es unterschiedliche Rahmentarifverträge für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes und für angestellte Poliere. Ein einheitlicher Rahmentarifvertrag für beide Personengruppen wurde im Baugewerbe erstmals am 2. März 1998 vereinbart. Auch



dieser Tarifvertrag unterscheidet aber begrifflich zwischen den genannten Personengruppen. Die Gehälter sind bis heute in gesonderten Tarifverträgen geregelt.

b) Daß die Versorgungsregelungen bei der Beklagten an diese tarifvertraglichen Begrifflichkeiten anknüpfen, ergibt sich nicht nur aus der Wortwahl in Ziffer 1 RGO 88. Es wird auch aus Ziffer 12 der Betriebsordnung in der Fassung des Jahres 1975 deutlich, dessen Regelungsbereich die RGO 88 aufgreift. Dort wird in Satz 1 für die technischen und kaufmännischen Angestellten unter bestimmten Voraussetzungen eine Versorgungszusage in Aussicht gestellt. Zugleich wird in Satz 3 festgelegt, daß die Altersversorgung der Poliere, Meister und gewerblichen Arbeitnehmer sich - nur - nach der Satzung der Unterstützungskasse richtet.

2. Mit seiner Ernennung zum angestellten Polier hat der Kläger auch nicht mit Wirkung ab dem 1. August 1980 einen auf einer Gesamtzusage der Beklagten beruhenden, über die Unterstützungskassenversorgung hinausgehenden Versorgungsanspruch erworben. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, daß Ziffer 12 der Betriebsordnung in der im Jahr 1980 geltenden Fassung anders als die Vorgängerregelung in Ziffer XI eine Gesamtzusage enthält. Sie richtete sich in jedem Falle nur an die technischen und kaufmännischen Angestellten der Beklagten, zu denen die angestellten Poliere nach Ziffer 12 Satz 3 ausdrücklich nicht gehören.

II. Der Kläger hat den geltend gemachten Anspruch jedenfalls in dem vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Umfang aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Gegen ihn verstoßen die RGO 88 und die Zusagepraxis der Beklagten aufgrund Ziffer 12 der Betriebsordnung in der seit dem 1. Januar 1975 geltenden Fassung jedenfalls insoweit, wie sie die bei ihr schon vor dem 1. Juli 1982 als angestellte Poliere Beschäftigten aus der gegenüber der Unterstützungskassenversorgung erheblich günstigeren Versorgung für technische und kaufmännische Angestellte ausgenommen haben.

1. Dabei ist zunächst klarzustellen, daß es nicht darum geht, die gewerblichen Arbeitnehmer der Beklagten versorgungsrechtlich ebenso zu behandeln wie deren technische und kaufmännische Angestellte. Gegenstand des Rechtsstreits ist auch nicht eine Gleichbehandlung aller Poliere mit dieser Arbeitnehmergruppe. Es geht dem Kläger allein darum, für die Zeit seiner Tätigkeit als angestellter Polier versorgungsrechtlich ebenso behandelt zu werden wie die zur selben Zeit beschäftigten technischen und kaufmännischen Angestellten. Dieses Recht hat er jedenfalls für den vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Zeitraum vom 1. Januar 1982 bis zum 31. März



1998. Da die technischen und kaufmännischen Angestellten, die vor dem 1. Juli 1982 und über den 1. Juni 1988 hinaus, die erforderliche Mindestfrist bis zum Versorgungsfall bei der Beklagten beschäftigt waren, Versorgung nach der RGO 88 beanspruchen können, steht dieses Recht dem Kläger, der vor dem 1. Juli 1982 angestellter Polier war und die erforderliche Mindestfrist ebenfalls zurückgelegt hat, ebenfalls zu.

2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes Art. 3 Abs. 1 GG (*BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79*). Er ist verletzt, wenn sich für die Ungleichbehandlung ein vernünftiger, aus der Natur der Sache folgender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund nicht finden läßt; dies ist vor allem dann der Fall, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchen Gewicht entstehen, daß sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten (*hierzu allgemein BVerfG 7. Oktober 1980 - 1 BvL 50/79 ua. - BVerfGE 55, 72, 88; 11. Januar 1995 - 1 BvR 892/88 - BVerfGE 92, 53, 69*). Billigenswerte Differenzierungsgründe sind solche, die auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und nicht gegen übergeordnete Wertentscheidungen verstoßen (*zuletzt BAG 18. September 2001 - 3 AZR 656/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 179 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 22, zu 2 a der Gründe*). Dabei richtet sich die Beurteilung auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nach dem Zweck der Leistung. Der Arbeitgeber kann hier unterschiedliche Zwecke verfolgen: Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollen die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alter verbessern. Daneben tritt vielfach der Zweck, die von den Arbeitnehmern erwartete Betriebstreue zu fördern und zu belohnen. Eine Ungleichbehandlung kann deshalb auch an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpfen. Sie kann aber auch wegen eines nachvollziehbar unterschiedlichen Interesses an fortdauernder Betriebstreue der betreffenden Arbeitnehmergruppen gerechtfertigt sein (*BAG 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309; 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 348; 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292*). Dabei muß sich der geltend gemachte Differenzierungsgrund aus dem betrieblichen Versorgungswerk selbst ergeben. Die Versorgungsordnung darf nicht im Widerspruch zu diesem Differenzierungsgrund stehen. Nur dann, wenn sie sich an die behaupteten Ordnungsgrundsätze hält, können diese einen sachlichen Grund abgeben (*BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR*



661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B II 2 a der Gründe).

3. Nach diesen Grundsätzen verstoßen die Zusagepraxis der Beklagten bis zum 30. Juni 1982 und die RGO 88 gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Es gibt für die hieraus folgende wesentliche Ungleichbehandlung von technischen und kaufmännischen Angestellten einerseits und angestellten Polieren andererseits keine hinreichenden sachlichen Gründe.

a) Die Beklagte hat sich darauf berufen, sie habe anders als bei der besonders begünstigten Personengruppe bei den im Produktionsbereich tätigen Polieren kein besonderes Interesse daran gehabt, diese langfristig an ihr Unternehmen zu binden und deren Betriebstreue zu fördern und zu belohnen. Damit beruft sie sich auf einen an sich zulässigen Differenzierungsgrund (BAG 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, zu B III 2 der Gründe mwN). Die Beklagte hat jedoch nicht dargelegt, warum sie unter dem Gesichtspunkt der Förderung der Betriebstreue die gesamte Gruppe der technischen und kaufmännischen Angestellten erheblich besser behandelt als die der angestellten Poliere, die für die erfolgreiche Arbeit der Beklagten vor Ort von maßgeblicher Bedeutung ist. Sie hat nicht plausibel gemacht, daß alle oder doch fast alle im fraglichen Zeitraum bei ihr beschäftigten technischen und kaufmännischen Angestellten zu einer besonderen Arbeitnehmergruppe gehören, bei der aus ihrer Sicht ungleich wichtiger als bei angestellten Polieren ist, sie durch günstigere Versorgungszusagen an das Unternehmen zu binden. Es kann insbesondere nicht davon ausgegangen werden, daß dieser gesamte Personenkreis zum Bereich der Führungskräfte gehört, bei denen es sachlich gerechtfertigt sein kann, ausschließlich für sie ein besonders günstiges Versorgungswerk zu schaffen (BAG 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309). Zur Gruppe der technischen und kaufmännischen Angestellten gehören beispielsweise auch Angestellte mit einfachen Tätigkeiten, die leicht zu ersetzen sind, und bei denen von vornherein feststeht, daß der Arbeitgeber kein besonderes Interesse an längerfristiger Betriebstreue hat. So werden etwa von der Tarifgruppe T 1 Angestellte erfaßt, „die eine vorwiegend schematische Tätigkeit oder eine einfache zeichnerische oder eine andere einfache technische Tätigkeit ausüben, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist“. In der Tarifgruppe K 1 sind Angestellte „mit vorwiegend schematischer Tätigkeit, für die keine Berufsausbildung erfordert ist“, eingruppiert. Demgegenüber haben Poliere als „Angestellte, die unterstellte Arbeitnehmer beaufsichtigen, ohne selbst überwiegend körperlich mitzuarbeiten“ echte Führungsaufgaben, die nach ihrer Art und der hierarchischen Stellung im Unternehmen eine wesent-



lich höhere Bedeutung für das Unternehmen haben. Es ist auszuschließen, daß ein Unternehmen des Bauhauptgewerbes an deren Betriebstreue ein wesentlich geringeres Interesse hat als an der von Angestellten im Innendienst mit einfachen Tätigkeiten.

b) Auch die - vom Kläger bestrittene - höhere Fluktuation von Polieren im Vergleich zu technischen und kaufmännischen Angestellten kann die Ungleichbehandlung schon deshalb nicht rechtfertigen, weil auch insoweit ausreichender Tatsachenvortrag fehlt.

Soweit im produktiven Bereich, in welchem die Poliere eingesetzt werden, besonders in den Wintermonaten Witterungseinflüsse die Beschäftigungsmöglichkeiten stärker beeinflussen, tragen dem ua. die Tarifverträge für den Winterausgleich Rechnung. Eine Ungleichbehandlung bei der auf langfristige Betriebstreue beruhenden betrieblichen Altersversorgung kann hiermit nicht erklärt werden.

Im übrigen differenziert die Beklagte in ihrem Vortrag auch nicht ausreichend zwischen den einfachen gewerblichen Arbeitnehmern des Baugewerbes und deren Führungskräften, den Polieren. Bei ersteren mag ein erhöhtes Bedürfnis nach personalwirtschaftlicher Flexibilität bestehen, das deren Schlechterbehandlung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung rechtfertigen könnte. Dieses Bedürfnis kommt auch in den tarifvertraglich stark abgekürzten Kündigungsfristen zum Ausdruck, die für gewerbliche Arbeitnehmer im Baugewerbe gelten. Bei Polieren haben die fachkundigen Tarifvertragsparteien ein vergleichbares Interesse an Flexibilität nicht zugrunde gelegt. Hier gelten bereits seit 1971 dieselben Kündigungsfristen wie für technische und kaufmännische Angestellte; die einschlägigen Tarifverträge verweisen seither auf die gesetzlichen Kündigungsfristen. Angesichts dessen hätte es der Beklagten oblegen, im einzelnen darzulegen, warum bei ihr, was das Interesse an langfristiger Betriebszugehörigkeit von Polieren angeht, eine besondere von den branchenkundigen Tarifvertragsparteien nicht berücksichtigte Situation bestand. Ein solcher Vortrag fehlt.

c) Auch der Hinweis der Beklagten auf eine relativ höhere Versorgungslücke bei technischen und kaufmännischen Angestellten im Vergleich zu angestellten Polieren ist im vorliegenden Fall nicht tragfähig. Das bei der Beklagten insgesamt geltende Versorgungswerk und die begünstigende Versorgungsregelung in der RGO 88 stehen mit einem solchen Differenzierungsgrund nicht in Übereinstimmung. Die technischen und kaufmännischen Angestellten erhalten nach der RGO 88 nicht eine im Vergleich zu den angestellten Polieren nominell höhere Versorgung, mit der eine typischerweise größere Lücke zwischen einem als Aktivem zuletzt erreichten Lebensstandard und der



gesetzlichen Rente ausgeglichen werden könnte. Die Ruhegeldordnung legt vielmehr in Ziffer 7.2.2 fest, daß die bis dahin errechnete Betriebsrente „insoweit gekürzt (limitiert)“ wird, „als sie zusammen mit der Sozialversicherungsrente 2/3 des pensionsfähigen Monatsgehalts zum 31.12.87 übersteigt, dies ergibt die bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbare monatliche limitierte Altersrente“. Damit schafft die RGO 88 ein Gesamtversorgungssystem und gleicht nicht nur relative Versorgungslücken bestimmter Arbeitnehmergruppen aus. Je nach Höhe der Sozialversicherungsrente und des pensionsfähigen Monatsgehalts fällt die betriebliche Rentenleistung unterschiedlich hoch aus. Der Versorgungsbedarf wird nach dieser Versorgungsregelung einheitlich befriedigt. Gründe, warum nur die Gruppe der technischen und kaufmännischen Angestellten nach Maßgabe dieses Gesamtversorgungssystems Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten sollen, die angestellten Poliere aber nicht, sind nicht ersichtlich. Werden sie in das Gesamtversorgungssystem einbezogen und besteht tatsächlich bei den technischen und kaufmännischen Angestellten typischerweise eine größere Versorgungslücke, dann ergibt sich bei einheitlicher Anwendung des gewählten Gesamtversorgungssystems auf die geschilderten Personengruppen eine hinreichende und angemessene Reaktion auf einen möglicherweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf, indem die Beklagte denjenigen gegenüber, die niedrigere gesetzliche Renten erdient haben, höhere betriebliche Versorgungsleistungen erbringen muß. Ein Sachgrund für eine strukturell unterschiedliche, für die angestellten Poliere aber wesentlich ungünstigere betriebliche Altersversorgung der untersuchten Personengruppen besteht nicht.

Ansichts dessen kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte hinreichend präzise dargelegt und belegt hat, daß der typische Rentenverlauf der Poliere zu einer regelmäßig höheren gesetzlichen Rente im Verhältnis zum letzten Einkommen führt, als bei der Vergleichsgruppe der technischen und kaufmännischen Angestellten. Ihrer in diesem Zusammenhang erhobenen Aufklärungsrüge nach § 139 ZPO war nicht nachzugehen. Es kann deshalb auch dahinstehen, ob der bei der Begründung der Rüge nachgeholte Vortrag zu dem von ihr als typisch bezeichneten Angestellten S - ohne nähere Darlegung, woraus sich diese Typik im Vergleich zu Arbeitnehmern wie dem Kläger ergibt - für eine Darlegung eines wesentlich unterschiedlichen Versorgungsbedarfs ausgereicht hätte.

d) Die Beklagte kann die von ihr bis zum 30. Juni 1982 praktizierte und in der RGO 88 fortgeschriebene Ungleichbehandlung auch nicht damit rechtfertigen, Poliere hätten anders als die technischen und kaufmännischen Angestellten seit 1958 eine



Zusatzversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe (TV A) gehabt.

Im Jahre 1979 und in den Folgejahren belief sich der erreichbare tarifvertragliche Versorgungsbetrag auf höchstens 55,00 DM monatlich. Er ist bis heute auf höchstens 81,00 DM angestiegen. Damit erreicht der tarifvertragliche Versorgungsanspruch sogar nur einen Bruchteil dessen, was offenbar die von der Beklagten eingeschaltete Unterstützungskasse für angestellte Poliere wie den Kläger in Aussicht stellt. Darüber hinaus ist die Differenz zwischen der erheblich höheren Versorgung nach Maßgabe der RGO 88 und der Unterstützungskassenversorgung unstreitig jedenfalls um einiges größer als der tarifvertragliche Versorgungsanspruch.

Im übrigen gilt die tarifvertragliche Versorgungsregelung zwar nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, bereits seit 1968 für die technischen und kaufmännischen Angestellten. Diese sind aber zumindest seit dem 1. Januar 1976 mit Ausnahme der leitenden Angestellten und der unterhältig Teilzeitbeschäftigten in den Geltungsbereich des TV A einbezogen. Danach bestand jedenfalls in der Folgezeit bis zum 30. Juni 1982 keine Veranlassung mehr, aufgrund der tarifvertraglichen Rechtslage technische und kaufmännische Angestellter einerseits und Poliere andererseits bei der betrieblichen Altersversorgung wesentlich ungleich zu behandeln. Die andere Praxis der Beklagten entsprechend der Regelung in Ziffer 12 ihrer Betriebsordnung ist deshalb auch unter diesem Gesichtspunkt gleichheitswidrig.

4. Da es für die in Ziffer 12 der Betriebsordnung und der RGO 88 vorgenommene Gruppenbildung keine sachlich rechtfertigenden Gründe gibt, ist die Beklagte verpflichtet, dem Kläger eine Betriebsrente nach den günstigeren Bestimmungen der RGO 88 zu zahlen. Diese Verpflichtung bezieht sich, da das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit die Klage abgewiesen wurde, rechtskräftig geworden ist, auf die Beschäftigungszeiten des Klägers seit dem 1. Januar 1982.

a) Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen eines betrieblichen Versorgungswerks führt nicht zur Nichtigkeit der gesamten vom Arbeitgeber oder den Betriebspartnern geschaffenen Ordnung. Vielmehr entfallen die einschränkenden Bestimmungen, die eine Arbeitnehmergruppe ohne sachlichen Grund benachteiligen. Dies gilt jedenfalls für in der Vergangenheit abgeschlossene Sachverhalte, wie den vorliegenden, bei denen der Arbeitgeber keine andere Möglichkeit hat, Gleichbehandlung herzustellen, als eine Anpassung nach oben (BAG 9. Dezember 1997



- 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B III der Gründe).

b) Es kann unentschieden bleiben, ob sich aus dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 3 GG im Bereich der Rechtsanwendung Vertrauensschutz gegenüber rückwirkenden Anwendungen neuer Rechtserkenntnisse ergeben kann (vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 250 ff. mwN). Die Beklagte kann sich auf einen solchen Vertrauenstatbestand nicht berufen.

aa) Dabei kann dahinstehen, ob die vom Landesarbeitsgericht angezogenen Entscheidungen zur Ungleichbehandlung vom Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer überhaupt geeignet sind, Vertrauensschutz dahin zu begründen, man dürfe im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung angestellte Poliere wesentlich anders behandeln als technische und kaufmännische Angestellte. Jedenfalls gibt es seit dem vom Landesarbeitsgericht gewählten Stichtag des 1. Januar 1982 weder gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften noch höchstrichterliche Rechtsprechung, die Hinweise darauf geben oder gaben, daß man im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zwischen angestellten Polieren und technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes unterscheiden kann.

bb) Da ein schutzwürdiges Vertrauen der Beklagten darauf, sie könne jedenfalls in der Zeit bis zum 30. Juni 1982 zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten einerseits und angestellten Polieren andererseits wesentlich differenzieren, von vornherein nicht entstehen konnte, kommt es an sich auf den von der Beklagten geltend gemachten Schutz vor wirtschaftlicher Überforderung durch rückwirkende Rechtsprechungsänderungen nicht an. Ihre in diesem Zusammenhang erhobene Rüge ist deshalb nicht entscheidungserheblich. Gleichwohl sei darauf hingewiesen, daß der Revisionsvortrag der Beklagten in diesem Zusammenhang auch inhaltlich unerheblich ist. Es geht nicht darum, die gewerblichen Arbeitnehmer und „die“ angestellten Poliere in den Geltungsbereich der RGO 88 einzubeziehen. Es geht allein um die Differenzierung zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten einerseits und angestellten Polieren andererseits, was die auf der Grundlage von Ziffer 12 der Betriebsordnung 1975 erteilten und durch die RGO 88 fortgeschriebenen Versorgungszusagen angeht. Deshalb ist auch eine Einbeziehung der angestellten Poliere in die RGO 88 nur Gegenstand des Rechtsstreits, soweit sie diesen Status vor dem 30. Juni 1982 erreicht haben. Es ist deshalb im vorliegenden Zusammenhang ohne Aussagekraft, wenn darauf hingewiesen wird, die Einbeziehung der gewerblichen Arbeitnehmer und



Poliere in die RGO 88, ermittelt am Stichtag 31. Dezember 1997, müsse zu weiteren Pensionsrückstellungen in Höhe von 58 Mio. DM führen.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Die Amtszeit des
Ehrenamtlichen Richters
Goebel ist abgelaufen;
er ist daher an der Unter-
schrift gehindert

Auerbach

Reinecke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)