

Aktenzeichen: 3 AZR 225/78

LAG Düsseldorf - Urteil des BAG vom 6. September 1979

Für das Nachschlagewerk : Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für die Amtliche Sammlung : Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 225/78

10 Sa 524/77 Düsseldorf

Verkündet am
6. September 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. September 1979 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Pape und Gnade für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. August 1977 - 10 Sa 524/77 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der zuvor bei der Firma H gearbeitet und eine Versorgungsanwartschaft erworben hatte, war von 1956 bis zum 31. Dezember 1975 bei der Beklagten als leitender Angestellter beschäftigt, und zwar zuletzt als Leiter der Abteilung für Entwicklung neuer Produktionen und Forschung; er hatte Prokura. Im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956 gab die Beklagte folgendes Versprechen:

"Eine Pensionszusage in dem Rahmen, wie sie bei unseren leitenden Angestellten üblich ist, geben wir Ihnen nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren."

Tatsächlich gewährte die Beklagte dem Kläger eine Versorgungszusage, die mehrfach geändert wurde. Die letzte Fassung stammt vom 22. Dezember 1971 und regelt die Höhe des Altersruhegeldes unter A Nr. 2 wie folgt:

"Das Ruhegehalt beträgt 18.000,-- DM jährlich. Die Firma behält sich eine Änderung des Ruhegehaltes vor, wenn und insoweit sich im Zeitpunkt des Versorgungsfalles das Endgrundgehalt eines Regierungsdirektors des Landes Nordrhein-Westfalen (Besoldungsgruppe A 15 Endstufe des Landesbesoldungsgesetzes Nordrhein-Westfalen) gegenüber dem Zeitpunkt der Zusage mehr als 10 % geändert hat."

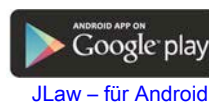
Das Arbeitsverhältnis wurde nach einer Kündigung der Beklagten durch einen gerichtlichen Vergleich beendet. Unter dem 16. Dezember 1975 erteilte die Beklagte dem Kläger folgende Auskunft über seine unverfallbare Anwartschaft:

"Sehr geehrter Herr Dr. K ,
gemäß § 2, Absatz 6 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung teilen wir Ihnen mit, daß Sie die Voraussetzungen des Gesetzes für die Unverfallbarkeit eines Teilanspruches erfüllen.
Ihre jährliche Altersrente beträgt bei Erreichen des 65. Lebensjahres 59,4 Prozent des in der Zusage vom 22. 12. 1971 genannten Betrages, also DM 10.692,-- per anno (= 891,-- DM monatlich).

- 3 -



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



- 3 -

Der Kläger hat geltend gemacht, die erteilte Auskunft sei unrichtig. Er habe inzwischen erfahren, daß vergleichbare leitende Angestellte der Beklagten wesentlich höhere Versorgungsbezüge erhielten oder erwarten könnten. Das gelte besonders für Herrn Dr. W , seinen Vorgänger, der allerdings auch Erfindervergütung beziehe. Ebenso erhielten die Herren N und B Gesamtversorgungsbezüge von annähernd 5.000,-- DM im Monat. Ähnliches gelte für die Herren Dr. We , Bü und K . Damit verstoße die Beklagte nicht nur gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern vor allem gegen ihre ausdrückliche Zusage im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956. Soweit seine vergleichbaren Kollegen über längere Betriebszugehörigkeit verfügten, rechtfertige dies keine Differenzierung der Versorgungszusage, weil dieser Umstand bereits bei der zeitanteiligen Kürzung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG berücksichtigt werde. Die genaue Höhe seines Versorgungsanspruches könne er nicht beziffern, weil ihm die Beklagte nicht die dafür erforderlichen Auskünfte vollständig erteilt habe.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Festgeldzusage im Rahmen der dem Kläger zustehenden betrieblichen Altersversorgung in Anlehnung an die Zusagen und Zahlungen für ihre (ehemaligen) leitenden Angestellten, wie beispielsweise die Herren Dr. We , Dr. W , N , Bü , K und B zu erhöhen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert: Maßgebend für die Berechnung der Versorgungsanwartschaft sei allein die Versorgungszusage vom 22. Dezember 1971. Diese habe die Erklärung im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956 ersetzt. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht anwendbar, weil die leitenden Angestellten keine Versorgungsleistungen nach einer kollektiven Regelung erhielten, sondern nach individuellen Gesichtspunkten sehr unterschiedlich behandelt würden. Im übrigen seien die vom Kläger benannten Mitarbeiter aus verschiedenen Gründen nicht vergleichbar. Herr Dr. We sei stellvertretender Geschäftsführer und noch heute aktiv. Die

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

anderen Angestellten seien sehr viel länger für die Beklagte tätig gewesen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Feststellungsbegehren weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Der Versorgungsanspruch des Klägers läßt sich noch nicht abschließend beurteilen. Dazu bedarf es weiterer tatrichterlicher Feststellungen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß sich der Kläger nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz berufen kann. Dieser Grundsatz gilt zwar auch bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen (AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - [demnächst] AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 der Gründe]). Aber der Vortrag des Klägers läßt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht erkennen.

Der Kläger müßte dartun, daß die Beklagte bei der Erteilung von Versorgungszusagen an leitende Angestellte generelle Grundsätze beachtet, die in seinem Falle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen nicht angewandt worden sind. Die Beklagte hat aber von Anfang an vorgetragen, daß sie ihren leitenden Angestellten ganz unterschiedliche Zusagen erteile, wobei sie sich ausschließlich von den individuellen Merkmalen des einzelnen Arbeitsverhältnisses leiten lasse. Der Kläger hat dies im Grunde einräumen müssen. Nach seiner eigenen Darstellung schwankten die Zusagen ohne erkennbaren Grund zwischen ursprünglich 1.500,-- DM und 2.000,-- DM, später 2.700,-- DM und 5.000,-- DM. Ein solcher Vortrag bietet keine ausreichende Grundlage, um generelle Grundsätze feststellen zu können und die Beachtung des Willkürverbotes zu kontrollieren.

- 5 -



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



Es fehlt an einem kollektiven Bezug.

2. Der Kläger beruft sich nicht nur auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern vor allem auf das Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956. Insoweit sind noch nicht alle Fragen geklärt.

a) In dem erwähnten Anstellungsschreiben hat die Beklagte versprochen, dem Kläger nach einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit eine Pensionszusage in dem Rahmen zu gewähren, "wie sie bei unseren leitenden Angestellten üblich ist". Es handelte sich um eine sog. "Blankettzusage". Bei solchen Zusagen erwirbt der Arbeitnehmer eine Anwartschaft, deren Inhalt der Arbeitgeber im Rahmen der Billigkeit einseitig festlegen darf (BAG AP Nr. 110, 167 und 181 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Bei der Ausfüllung einer Blankettzusage ist im allgemeinen maßgebend, welche Vorstellungen und Erwartungen der Arbeitgeber erweckt hat. Im vorliegenden Fall wird ausdrücklich auf die "Üblichkeit" abgestellt und damit der Eindruck einer feststehenden Praxis erweckt. Dieser Hinweis wäre sinnlos, wenn nicht über den Inhalt dieser Praxis bei den Vertragsverhandlungen gesprochen worden wäre. Tatsächlich hat der Kläger eingehend vorgetragen, daß er eine Versorgungszusage verlangt habe, die den Verlust seiner Anwartschaft bei der Firma H aufwiegen sollte. Daraufhin habe man ihm die Versorgungsbezüge seines Vorgängers genannt und später sogar dessen Ruhegehaltserhöhungen mitgeteilt.

Die Blankettzusage im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956 ist allerdings später durch die Versorgungsregelung vom 22. Dezember 1971 konkretisiert worden. Dem Kläger wurde ein fester Jahresbetrag in Höhe von 18.000,-- DM als Ruhegehalt versprochen. Gleichzeitig wurde eine sog. "Spannenklausel" vereinbart, die an die Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst anknüpft und zu einer Dynamisierung der Versorgungsbezüge führt. Diese Regelung hat nach Ansicht der Beklagten die Blankettzusage im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956



- 6 -

ersetzt und dazu geführt, daß sich der Kläger nicht mehr auf die Versorgungsbezüge vergleichbarer leitender Angestellter berufen kann.

- b) Der Beklagten ist zuzugeben, daß sich die Altersversorgung des Klägers grundsätzlich nach der Versorgungszusage vom 22. Dezember 1971 richtet, die der Kläger ausdrücklich angenommen hat. Nachdem der Kläger vier Jahre lang die Billigkeit dieser Regelung nie in Zweifel gezogen und eine Billigkeitskontrolle nicht herbeigeführt hat, kann er nicht mehr beliebig auf die vorangegangene Blankettzusage zurückgreifen. Der Kläger hat aber behauptet, auch bei den anderen leitenden Angestellten seien die Versorgungszusagen nicht unverändert geblieben, sondern die versprochenen Versorgungsleistungen wiederholt und erheblich verbessert worden. Wenn dieses Verfahren bei der Beklagten üblich war, konnte der Kläger aufgrund der Blankettzusage im Anstellungsschreiben vom 11. Juli 1956 annehmen, daß auch er davon nicht ausgenommen werde. Er durfte davon ausgehen, daß die Beklagte ihn trotz der Konkretisierung in der Versorgungszusage vom 22. Dezember 1971 auch weiterhin so behandeln werde wie üblicherweise die übrigen leitenden Angestellten.
- c) Das Landesarbeitsgericht ist dieser Frage nicht nachgegangen. Es hat sich auf die Feststellung beschränkt, der Kläger habe nicht dargetan, daß die ihm von der Beklagten zuerkannte betriebliche Altersversorgung sich nicht im Rahmen dessen hält, was bei den leitenden Angestellten der Beklagten ähnlicher Position oder ähnlichen Besitzstandes üblich sei.

Diese Begründung hält einer Überprüfung nicht stand. Die Revision weist zutreffend darauf hin, daß schon in der Klageschrift und dann wiederholt in verschiedenen Schriftsätzen angegeben wurde, welche Versorgungsbezüge vergleichbare Angestellte - vor allem der Vorgänger des Klägers - erhalten. Der Kläger hat geltend gemacht, Versorgungsleistungen in der behaupteten Höhe seien bei der Beklagten üblich. Die Beklagte hat das im Grunde nicht einmal bestritten. Sie hat sich nur damit verteidigt, die anderen leitenden Angestellten seien nicht

- 7 -



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



mit dem Kläger vergleichbar. Jeder einzelne der vom Kläger benannten Kollegen ist in den beiderseitigen Schriftsätzen der Parteien eingehend erörtert worden. Dieser Vortrag mußte vom Landesarbeitsgericht gewürdigt werden. Der formelhafte Satz, der Klagevortrag sei nicht ausreichend, wird dem Streitstand nicht gerecht. Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

3. Bei der erneuten Berufungsverhandlung wird das Landesarbeitsgericht zunächst klären müssen, ob und inwieweit es bei der Beklagten üblich ist, die den leitenden Angestellten erteilten Zusagen später zu verbessern. Sollte sich eine entsprechende Praxis feststellen lassen, müßte weiterhin geprüft werden, inwieweit die betreffenden Angestellten, ihre Zusagen und der Anlaß der jeweiligen Verbesserungen mit dem Arbeitsverhältnis des Klägers vergleichbar sind. Vor allem ist zu berücksichtigen, daß dem Kläger eine Spannenklausel zugebilligt wurde, die ohnehin zu einer Anpassung der Versorgungsbezüge führen mußte, ohne daß es noch einer Änderung der vertraglichen Regelung bedurfte. In diesem Zusammenhang empfiehlt sich der Hinweis, daß die Beklagte offenbar bisher die Spannenklausel ihrer eigenen Versorgungszusage übersehen hat. Jedenfalls hat sie dem Kläger unter dem 16. Dezember 1975 eine unrichtige Auskunft über die zu erwartende Altersversorgung erteilt. Die in dieser Auskunft genannten Beträge berücksichtigen nicht die Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst.

gez.: Dr. Thomas

Schaub

Dr. Dieterich

Pape

Gnade

