

Aktenzeichen: 3 AZR 308/87

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 10. Januar 1989
- 3 AZR 308/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Juli 1986
Duisburg - 3 Ca 556/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Februar 1987
Düsseldorf - 4 Sa 1346/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Versorgungsausschluß w. Hinterbliebenenversorgung

Gesetz: BGB § 212 Gleichbehandlung; BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Sind beide Ehepartner bei einem Arbeitgeber beschäftigt, so darf nicht einer von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden, weil er nach dem anderen eine Hinterbliebenenversorgung erwirbt.



3 AZR 308/87

4 Sa 1346/86 Düsseldorf

Verkündet am
10. Januar 1989

Noll,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Januar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Halberstadt und Seyd für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Februar 1987 - 4 Sa 1346/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin verlangt Ruhegeld aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Die im Jahre 1924 geborene Klägerin trat zusammen mit ihrem Ehemann am 1. Juni 1965 in die Dienste der R - Gesellschaft mbH. Sie waren als Hausmeister und Kantinenverwalter tätig. Die Klägerin verdiente zunächst 400,-- DM und ihr Ehemann 1.000,-- DM. Sie erhielten eine Werkswohnung zur Miete. Am 1. Juli 1975 übernahm die Beklagte das Vermögen der R



-Gesellschaft mbH. Am 29. Februar 1984 trat die Klägerin mit Erreichen des 60. Lebensjahres in den Ruhestand. Sie verdiente zuletzt 1.152,83 DM brutto.

Die R -Gesellschaft mbH sagte verschiedenen Arbeitnehmern Ruhegeld zu. Die Formularzusagen haben folgenden Wortlaut:

"Betr.: Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Um unseren Mitarbeitern die Anerkennung für ihre langjährige Tätigkeit zu zeigen, haben wir eine Reserve für die Altersversorgung gebildet.

Diese Reserve wird dazu benutzt, unseren Arbeitnehmern beim Ausscheiden aus unserer Firma, unter Zugrundelegung der nachstehenden Satzungen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zuzusichern.

1) Wenn Sie aus dem Dienst unserer Gesellschaft ausscheiden

a) wegen Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit infolge dauernder Krankheit oder Invalidität
oder

b) wegen Erreichung der Altersgrenze bei Vollendung des 65. Lebensjahres,

erhalten Sie nach Beendigung der Gehaltszahlung eine lebenslängliche Altersrente.

c) Die Altersrente beträgt 1 % des zuletzt bezogenen Monatsgrundgehalts mal Anzahl der Beschäftigungsjahre in unserer Firma.

2) Bei Ihrem Tod, vor oder nach Beginn der Altersrente, erhält Ihre Ehefrau eine Witwenrente in Höhe von 60 % der Altersrente, die Sie bei Ihrem Tode bezogen oder die Ihnen zur Zeit des Todes zustehen würde. An geschiedene oder wieder-verheiratete Ehefrauen wird keine Rente bezahlt.

3) Diese Hilfe ist freiwillig, sie wird gewährt:

a) nach einer mindestens 5jährigen Beschäftigungsdauer,



- b) gezählt werden für die Errechnung der Rente die Beschäftigungsjahre nach Erreichung des 30. Lebensjahres.
- 4) Dieser Versorgungsanspruch entfällt, wenn Sie gegen die Interessen unserer Gesellschaft handeln, insbesondere, wenn Sie direkt oder indirekt bei einer Konkurrenzfirma oder zu Gunsten einer Konkurrenzfirma tätig werden sollten.

Erfüllungsort für beide Teile ist D ."

Die Klägerin und ihr Ehemann verlangten von der Beklagten betriebliche Altersversorgung. Den Anspruch der Klägerin stellte die Beklagte in Abrede; den Anspruch des Ehemannes erkannte sie nach Klageerhebung an.

Die Klägerin hat behauptet, bei Begründung des Arbeitsverhältnisses hätten die damaligen Geschäftsführer K und E sowie der Prokurist und spätere Geschäftsführer J erklärt, die R -Gesellschaft mbH gewähre Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dieser habe Arbeitnehmer mit der Altersversorgung geworben und auch sie dadurch veranlaßt, in ihre Dienste zu treten. Sowohl für ihren Ehemann als auch für sie seien schriftliche Versorgungszusagen gefertigt und zu ihren Personalakten genommen worden. Die Zusagen seien bei dem Ausscheiden der Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Bereits in den 50er Jahren habe die Geschäftsleitung auf einer betrieblichen Veranstaltung darauf hingewiesen, es sei etwas unternommen worden, um den Mitarbeitern eine Altersversorgung zu sichern. Konkrete Einzelheiten seien weder bei den Vertragsverhandlungen noch später auf der Betriebsveranstaltung mitgeteilt worden. Die Be-



klage zahle zwölf Angestellten und zwölf gewerblichen Arbeitnehmern jetzt oder in Zukunft eine Betriebsrente. Für sie habe die Beklagte Rückstellungen gebildet. Es gebe keinen Grund, ihr anders als ihrem Ehemann die Betriebsrente zu verweigern.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr nach Vollendung des 65. Lebensjahres Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der R GmbH zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß bei ihrer Rechtsvorgängerin oder ihr jemals ein Versorgungswerk bestanden hat. Bei den zwölf versorgungsberechtigten Angestellten handele es sich um leitende oder jedenfalls gehobene Angestellte, die 30 bis 40 Jahre in ihren Diensten gestanden hätten. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern seien ihr nur bei vier Arbeitern Betriebsrentenansprüche bekannt. Zwei der gewerblichen Arbeitnehmer seien mindestens 30 Jahre beschäftigt gewesen; zwei, darunter der Ehemann der Klägerin, hätten Ansprüche eingeklagt, die sie habe anerkennen müssen. Nach den Richtlinien der R -Gesellschaft mbH erhalte die Ehefrau eines Versorgungsberechtigten eine Witwenrente in Höhe von 60 %. Bei dieser Regelung sei zur Vermeidung von Doppelversorgungen davon ausgegangen worden, daß nur ein Ehepartner eine Versorgungszusage erhalte, wenn beide in ihren Diensten ständen. Dies habe die Geschäftsleitung auch immer zum Ausdruck gebracht.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich deren Revision, mit der sie weiter die Abweisung der Klage anstrebt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten betriebliches Ruhegeld verlangen.

I. Ihre Klage auf Feststellung der Zahlungsverpflichtung der Beklagten ist zulässig. Nach § 256 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die Klägerin begehrt die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, ihr nach Vollendung des 65. Lebensjahres Ruhegeld zu gewähren. An dieser Feststellung hat sie ein rechtliches Interesse, da sie ihre Lebensverhältnisse danach einrichten muß.

Dem Feststellungsinteresse steht nicht entgegen, daß die Klägerin bereits nach § 257 oder § 259 ZPO Klage auf künftige Leistung erheben könnte. Allerdings wird in aller Regel das Interesse an einer Feststellungsklage verneint, wenn bereits Klage auf Leistung erhoben werden kann (BAGE 11, 312, 314 = AP Nr. 83 zu § 611 BGB Urlaubsrecht, zu II der Gründe; seither ständige Rechtsprechung). Dies hat seinen Grund darin, daß aufgrund des



Leistungsurteils bereits vollstreckt werden kann. Dieser Vorrang der Leistungsklage vor der Feststellungsklage gilt aber nicht für Klagen auf künftige Leistung nach § 257 bis § 259 ZPO, weil der Rechtsschutz durch diese nachträglich (1898) in die ZPO eingefügten Bestimmungen im Verhältnis der bis dahin schon möglichen Feststellungsklagen nicht eingeschränkt, sondern erweitert werden sollte (vgl. Hahn/Mugelan, Die gesamten Materialien zu den Reichsjustizgesetzen, Bd. 8 S. 103, Neudruck 1983 S. 99 f.). Der Kläger kann zwischen diesen Klagen und einer Feststellungsklage wählen, zumal die Klage nach § 259 ZPO an besondere Voraussetzungen geknüpft ist (RGZ 113, 410, 411, 412; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 47. Aufl., § 256 Anm. 5; Stichwort: Leistungsklage; Zöllner/Stephan, ZPO, 15. Aufl., § 256 Rz 8).

II. Die Klägerin gehört zu den Versorgungsberechtigten der Beklagten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, daß der Klägerin bei ihrer Anstellung Versorgung zugesagt worden ist oder daß in der Folgezeit die Beklagte allen Arbeitnehmern Ruhegeld versprochen hat. Dies ist aber unschädlich. Die Klägerin kann nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer von der Beklagten Altersversorgung verlangen.

2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann zur Begründung von Ruhegeldverbindlichkeiten führen.

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Er enthält das



Verbot der willkürlichen Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer. Er enthält das Verbot der sachfremden Differenzierung zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung (BAG Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 a der Gründe; Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 1 der Gründe; BAGE 33, 57, 59 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 13. September 1983 - 3 AZR 537/82 - AP Nr. 11 zu § 5 BetrAVG, zu II 2 a der Gründe).

b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Rechtsvorgängerin der Beklagten einer Gruppe von Arbeitnehmern betriebliches Ruhegehalt zugesagt hat. Hierzu haben zwölf Angestellte der Beklagten und eine nicht näher zu ermittelnde Zahl von gewerblichen Arbeitnehmern gehört. Jedenfalls hat dazu auch der Ehemann der Klägerin gehört, der zusammen mit ihr als Hausmeister tätig geworden ist und die Kantine betreut hat. Daß die Beklagte in der Gruppe der gewerblichen Arbeitnehmer und bei dem Ehemann der Klägerin erst aufgrund eines Prozesses genötigt war, Ansprüche anzuerkennen, ist für die Gruppenbildung belanglos.

c) Die Klägerin ist von der Zusage der betrieblichen Altersversorgung aus sachfremden Gründen ausgeschlossen worden. Die Beklagte hat als einzigen Grund des Ausschlusses der Klägerin von der betrieblichen Altersversorgung angegeben, daß sie eine Doppelversorgung habe vermeiden wollen. Die Klägerin habe nach ihrem Ehemann Anspruch auf Witwenrente; sie habe daher keinen Bedarf, noch eine eigene Rente zu erwerben.



Mit diesem Ausschluß der Klägerin aus dem Kreis der Versorgungsberechtigten wird der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Ruhegelder werden zur Abgeltung der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers und als Entgelt für geleistete Betriebstreue gewährt (BAGE 27, 194, 202 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung, zu II B 3 f. der Gründe, mit weiterem Nachweis; seither ständig). An diesem Zweck muß sich die Differenzierung messen lassen (BAGE 33, 57, 60 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe). Danach besteht kein Grund, einem Arbeitnehmer Ruhegelder zu versagen, weil er bereits Versorgungsansprüche nach anderen Personen hat.

Die Beklagte vermag den Ausschluß der Klägerin von der Versorgung auch nicht damit zu rechtfertigen, daß Ruhegelder zur Abdeckung eines Versorgungsbedarfs dienen. Tatsächlich hat sie danach nicht differenziert. Denn sonst hätte sie auch in den übrigen Fällen auf den Versorgungsbedarf ihrer Arbeitnehmer abstellen müssen. Das hat sie, wie ihre Zusage-Praxis ausweist, aber nicht getan. Im übrigen kann ein fehlender Versorgungsbedarf nicht den völligen Ausschluß aus der Versorgung rechtfertigen. Zwar können in öffentlich-rechtlichen Versorgungssystemen die Hinterbliebenenbezüge im Rahmen bestimmter Obergrenzen ruhen, wenn diese Hinterbliebenenbezüge mit eigenen Versorgungsansprüchen zusammenreffen. Aber auch in den Fällen einer beamtenähnlichen Versorgung darf weder die Hinterbliebenenversorgung noch die eigene Versorgung in voller Höhe entfallen (BVerfGE 46, 97 = AP Nr. 112 zu Art. 3 GG, zu B II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 16. Februar



1978 - 3 AZR 624/76 - AP Nr. 178 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 2 a der Gründe; Urteil vom 23. April 1985 - 3 AZR 28/83 - AP Nr. 9 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen). Neben der Bedarfsorientierung muß in angemessenem Umfang dem Entgeltcharakter Rechnung getragen werden.

3. Die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann nur dadurch behoben werden, daß die Beklagte der Klägerin Ruhegeld zahlen muß. Verstößt eine vertragliche Regelung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, muß der benachteiligte Arbeitnehmer den Begünstigten gleichgestellt werden, wenn dies die einzige Möglichkeit ist, den Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beseitigen (BAGE 33, 57, 63 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 5 der Gründe).

Dr. Heither

Schaub

Griebeling

Halberstadt

Seyd



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)