

Aktenzeichen: 3 AZR 355/96

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 09. Dezember 1997
- 3 AZR 355/96 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Urteil vom 24. November 1994
- 3 Ca 65/93 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg (Freiburg)

Urteil vom 11. April 1996
- 11 Sa 144/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsätze:

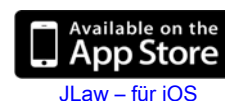
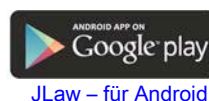
K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zum Rechtsstreit 3 AZR 661/96.



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



3 AZR 355/96

11 Sa 144/95 Baden-Württemberg (Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 1997

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Krehelmer und Bepler, den ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

- 2 -



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 11. April 1996 - 11 Sa 144/95 - wird zurückgewiesen. Die Entscheidungsformel des Urteils des Arbeitsgerichts Freiburg vom 24. November 1994 - 3 Ca 65/93 - wird klargestellt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte dem Kläger eine Versorgungsleistung verschaffen muß, wie sie ihm zustünde, wenn er ab dem 1. März 1965 ununterbrochen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Mitglied der Pensionskasse der Beklagten gewesen wäre.

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 Parteien streiten um den Umfang des dem Kläger zustehenden betrieblichen Versorgungsanspruchs.

Der am 9. Februar 1936 geborene Kläger war seit dem 1. März 1964 bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis hat inzwischen aufgrund seines Eintritts in den gesetzlichen Ruhestand geendet. Nach einer kurzen Tätigkeit im Innendienst war er im später sogenannten hauptamtlichen akquisitorischen Außendienst (HAAD) tätig und erhielt neben einem Grundgehalt Provisionen in unterschiedlicher Höhe, die aber stets das Grundgehalt - teilweise um ein Mehrfaches - überstiegen. Seit einer Vertragsänderung vom 1. Dezember 1987 erhielt er nur noch eine feste Vergütung in Höhe von zuletzt 6.572,-- DM brutto im Monat bei 14 Monatsgehältern jährlich.

Die Beklagte versorgt ihre Mitarbeiter unter Einschaltung einer von ihr unterhaltenen Pensionskasse. Seit 1958 konnten auch Mitarbeiter des Außendienstes Mitglieder der Pensionskasse werden. In § 10 der Satzung der Pensionskasse hieß es jedoch:



"Aufbringung der Mittel

Die Mitglieder zahlen einen Beitrag von 3 % ihres Gehaltes (§ 9 Ziffer 7). Mitglieder, die im Außendienst des B als Beratungsstellenleiter tätig sind, zahlen bei einem Eintrittsalter

bis zu 26 Jahren 7 %

bis zu 28 Jahren 8 %

bis zu 31 Jahren 9 %

und darüber 10 %

ihres Gehaltes (§ 9 Ziffer 7)..."

Den Mitgliedsbeitrag zur Pensionskasse, der nach der Satzung von den Innendienstmitarbeitern zu tragen war, hat die Beklagte übernommen und pauschal versteuert. Die Außendienstmitarbeiter mußten die satzungsmäßigen Beiträge selbst aufbringen. Im Ergebnis traten alle im Innendienst beschäftigten Mitarbeiter der Pensionskasse bei. Von den Außendienstmitarbeitern waren es weniger als die Hälfte.

Der Kläger wurde am 1. März 1965 Mitglied der Pensionskasse und zahlte seinen satzungsgemäßen Beitrag. Nachdem sich im Jahre 1975 eine Erhöhung seines Festgehaltes auf insgesamt 3.000,-- DM ergeben hatte, erschien ihm der sich daraus ergebende Monatsbeitrag zu hoch. Er kündigte deshalb seine Mitgliedschaft in der Pensionskasse. Seine Mitgliedschaft endete mit Wirkung vom 30. April 1975. Die bis dahin von ihm gezahlten Beiträge in Höhe von 7.335,-- DM wurden dem Kläger erstattet, der bei dieser Gelegenheit schriftlich erklärte, nach dem Empfang dieses Betrages keine Ansprüche mehr gegen die Pensionskasse zu haben. Unter dem 8. Mai 1984 beantragte der Kläger erfolglos, wieder in die Pensionskasse aufgenommen zu werden.



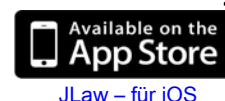
- 4 -

Mit Wirkung zum 1. Januar 1985 wurde bei der Beklagten eine besondere "Versorgungsordnung für Mitarbeiter des hauptberuflichen akquisitorischen Außendienstes" in Form einer Betriebsvereinbarung in Kraft gesetzt. Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung wurde dem Kläger eine Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt, die sich im wesentlichen nach den Leistungsbestimmungen der Satzung der Pensionskasse richten sollte. Als Beginn der Mitgliedschaft des Klägers im Sinne dieser Satzung, nach der sich die Höhe der Altersrente des Klägers richtet, wurde der 1. Januar 1985 genannt. Beiträge mußte der Kläger nicht erbringen. Die Form der besonderen Versorgungsordnung für die hauptberuflichen Mitarbeiter des Außendienstes wurde von der Beklagten nach ihrem Vorbringen gewählt, weil die Übernahme dieses Personenkreises in die Pensionskasse aufgrund seiner Altersstruktur und des hohen Durchschnittsverdienstes das Risiko der Pensionskasse wesentlich verändert hätte. Der zusätzliche Finanzierungsbedarf wäre zu hoch gewesen.

Mit Schreiben vom 30. Oktober 1990 machte der Kläger geltend, die Beklagte möge den Zusagezeitpunkt auf den 1. Mai 1975 rückdatieren. Die unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter des Außendienstes und des Innendienstes hinsichtlich der Beiträge zur Pensionskasse verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte wies diesen Antrag mit Schreiben vom 23. Januar 1991 zurück. Sie begründete dies damit, die Mitarbeiter des akquisitorischen Außendienstes hätten im Verhältnis zum durchschnittlichen Gehalt im Innendienst grundsätzlich um bis zu 200 % höhere Einnahmen. Der Gedanke der Eigenvorsorge gebiete es, einen anderen Fürsorgegedanken als gegenüber den Mitarbeitern des Innendienstes an den Tag zu legen.



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



- 5 -

Mit seiner Klage hat der Kläger zunächst sein außergerichtliches Ziel weiterverfolgt. Im Laufe des Rechtsstreits hat er dann aber geltend gemacht, die Versorgungszusage, die er am 6. Mai 1985 von der Beklagten erhalten habe, müsse seine Tätigkeit im Dienste der Beklagten bereits von dem Zeitpunkt an berücksichtigen, in welchem er nach der Satzung der Pensionskasse deren Mitglied habe werden können, also seit dem 1. März 1965. Die Handhabung der Beklagten habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Die Beklagte habe die Mitgliedsbeiträge zur Pensionskasse für die Innendienstmitarbeiter unabhängig davon übernommen, wie hoch deren Einkommen gewesen sei. Auch übertariflich bezahlte Angestellte, die ein höheres Einkommen als er gehabt hätten, seien so in den Genuß einer unentgeltlichen Zusatzversorgung gekommen.

Der geltend gemachte Anspruch sei weder verjährt noch verwirkt. Insbesondere könne hierfür nicht der Austritt des Klägers aus der Pensionskasse herangezogen werden. Im Jahre 1975 habe er in seinem Gesamteinkommen einen Verlust in Höhe von rund 40 % hinnehmen müssen. Dies habe ihn dazu gezwungen, drastische Einsparungen vorzunehmen. In diesem Zusammenhang habe er sich auch von den Belastungen durch die Beiträge zur Pensionskasse befreien müssen.

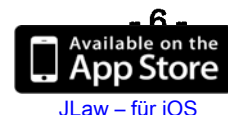
Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung der maßgebliche Beginn nach der Versorgungsordnung für den Kläger der 1. März 1965 ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die unterschiedliche Behandlung der Innendienst- und Außendienstmitarbeiter sei sachlich gerechtfertigt gewesen. Die Außendienstmitarbeiter seien wegen



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



ihres höheren Einkommens aus Abschlußprovisionen in geringerem Maße schutzbedürftig gewesen. Spätere Versorgungslücken hätten sie selbst schließen können. Trotz der je nach Konjunkturlage schwankenden Einkünfte hätten die Außendienstmitarbeiter im ungünstigsten Fall im Durchschnitt der Jahre von 1966 bis 1975 mehr als das doppelte und im Durchschnitt der Jahre 1976 bis 1984 nahezu das Dreifache der Gehälter der Innendienstmitarbeiter erzielt. Die Schaffung der beitragsfreien Versorgungsordnung für die Mitarbeiter des Außendienstes im Jahre 1985 sei dann ein Äquivalent dafür gewesen, daß diesen Mitarbeitern die Kreditvermittlungsprovisionen aus unternehmenspolitischen Gründen hätten entzogen werden müssen. Zudem führe der Umstand, daß bei der Errechnung der Obergrenzen für die betriebliche Altersversorgung zugunsten der Außendienstmitarbeiter auch deren Leistungszulagen berücksichtigt würden, zu einem höheren Versorgungsanspruch aus der Pensionskasse als ihn die Innendienstmitarbeiter erreichen könnten. Den von ihnen geforderten höheren Beiträgen stünden damit auch höhere Leistungen der Pensionskasse gegenüber.

Die Beklagte hat schließlich die Auffassung vertreten, der Kläger könne allenfalls eine Ungleichbehandlung durch die Pensionskasse geltend machen. Dann müsse er aber seine vermeintlichen Ansprüche gegen diese Kasse verfolgen. Insoweit habe er aber im Jahre 1975 ausdrücklich auf jeglichen Anspruch verzichtet. Der Kläger hätte damals und in der Folgezeit die Möglichkeit gehabt, die Befreiung von der Beitragspflicht in der Pensionskasse oder den Ersatz der Beiträge durch die Beklagte einzufordern. Statt dessen sei er aus der Pensionskasse ausgetreten und habe sich seine Mitgliedsbeiträge erstatten lassen.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben dem Klageantrag entsprochen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu Recht entsprochen.

A. Die Klage ist zulässig.

I. Der Kläger strebt in der Sache die Feststellung an, daß die Beklagte ihn im Ergebnis so stellen muß, als wäre er während seiner gesamten Beschäftigungszeit zu den Bedingungen der Mitarbeiter des Innendienstes Mitglied der Pensionskasse gewesen. Darauf, wie dies geschieht, kommt es ihm nicht an. Das Landesarbeitsgericht hat den Klageantrag deshalb zu Recht in seinen Entscheidungsgründen dahin verstanden, es gehe dem Kläger darum, daß ihm ein entsprechender Versorgungsanspruch verschafft wird. Dem ist der Kläger in der Revisionsinstanz nicht entgegengetreten. Der Entscheidungstenor war danach dementsprechend klarzustellen.

II. Der Kläger hat für diesen hinreichend bestimmten Feststellungsantrag auch das nach § 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Es ist zwischen den Parteien ausschließlich streitig, ob die Beschäftigungszeit des Klägers zwischen den Jahren 1965 und 1985 zu einer Steigerung von dessen Versorgungsanspruch geführt hat oder nicht. Das Ziel, dies klarzustellen, kann mit einem Feststellungsantrag verfolgt werden.



B. Die Klage ist auch begründet. Der Kläger hat aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch darauf, daß die Beklagte ihn im Ergebnis so stellt, als wäre er während seiner Tätigkeit für die Beklagte Mitglied von deren Pensionskasse zu den Bedingungen für Tarifangestellte und Führungskräfte im Innendienst gewesen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt.

I. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Unterscheidung der Arbeitnehmer eines Betriebes nach bestimmten Merkmalen. Die Gruppenbildung muß sachlichen Kriterien gerecht werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist dann sachfremd, wenn es für sie keine nachvollziehbaren und willkürfreien Gründe gibt. Dabei richtet sich die Beurteilung nach dem Zweck der Leistung.

II. Die Beklagte hat ihre Außendienstmitarbeiter im Rahmen ihres betrieblichen Versorgungswerkes ohne sachliche Rechtfertigung schlechter behandelt als ihre übrigen Mitarbeiter.

1. Die Beklagte verschafft ihren Mitarbeitern seit dem Jahre 1958 betriebliche Versorgungsansprüche unter Einschaltung einer von ihr beherrschten Pensionskasse. Dabei hat sie während des hier interessierenden Zeitraums zwei Gruppen gebildet, Innendienstmitarbeiter und Außendienstmitarbeiter. Die Innendienstmitarbeiter können im Ergebnis Versorgungsansprüche gegen die Pensionskasse erwerben, ohne daß sie hierfür eigene Beiträge aufbringen müssen. Außendienstmitarbeiter, wie der Kläger, müssen demgegenüber Beiträge von bis zu 10 % ihres Gehaltes



aufbringen, um entsprechende betriebliche Versorgungsansprüche zu erlangen, was deren Eigenfinanzierung zumindest nahekommt.

2. Mit dieser die Außendienstmitarbeiter benachteiligenden Ungleichbehandlung verstößt die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) Mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber unterschiedliche Zwecke verfolgen. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollen die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alter verbessern. Neben diesen Versorgungszweck tritt in der Regel die Aufgabe betrieblicher Versorgungssysteme, die von den Arbeitnehmern erbrachte Betriebstreue zu fördern und zu belohnen. Entsprechend diesen Zwecken eines betrieblichen Versorgungswerks kommen auch sachliche Rechtfertigungen für die unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen innerhalb eines Betriebes in Betracht. Eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen kann wegen eines nachvollziehbar unterschiedlichen Interesses an fortdauernder Betriebstreue der betroffenen Arbeitnehmergruppen gerechtfertigt sein. Sie kann auch an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpfen (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 348 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu 2 c der Gründe; BAG Urteil vom 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292 = AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe).

Dabei muß sich der geltend gemachte Differenzierungsgrund aus der betrieblichen Versorgungsordnung selbst ergeben. Dies bedeutet zumindest, daß die



Versorgungsordnung dem behaupteten Differenzierungsgrund nicht widersprechen darf. Der Ordnungsgeber muß sich an die behaupteten Ordnungsgrundsätze halten. Nur dann besteht eine Ordnung in dem geltend gemachten Sinn, der Ungleichbehandlungen sachlich rechtfertigen kann.

b) Für die Ungleichbehandlung der Innendienst- und Außendienstmitarbeiter bei der betrieblichen Altersversorgung durch die Beklagte gibt es nach diesen Maßstäben keine sachlich rechtfertigenden Gründe.

aa) Die Versorgungsordnung unterscheidet nach ihrem Wortlaut ohne weitere Erläuterung allein nach Innen- und Außendienstmitarbeitern. Die damit angesprochenen Unterschiede bei den vertraglich geschuldeten Dienstleistungen und in der Vergütungsstruktur rechtfertigen die erhebliche Schlechterstellung von Außendienstmitarbeitern in der betrieblichen Altersversorgung nicht (a.A. Lieb, ZfA 1996, 319, 327).

Die für die Mitarbeiter der Beklagten geltende Versorgungsordnung läßt nicht erkennen, daß die Beklagte mit ihrem betrieblichen Versorgungswerk andere als die üblichen Zwecke solcher Leistungssysteme verfolgt. Die hiernach verfolgte Absicht, den Arbeitnehmern eine zusätzliche Versorgung im Alter zuzuwenden und ihre Betriebstreue zu belohnen und zu fördern, steht aber in keinem erkennbaren Zusammenhang mit dem Umstand, daß die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Außendienstmitarbeiter bei der Gestaltung ihrer täglichen Arbeit freier sind als Mitarbeiter im Innendienst. Die Beklagte macht auch nicht geltend, daß sie bei ihren Außendienstmitarbeitern aufgrund von deren geringerer Bindung an die innerbetriebliche Organisation auch ein geringeres Interesse an fortdauernder Betriebstreue habe, als



bei ihren Innendienstmitarbeitern. Die unterschiedliche Vergütungsstruktur, die typischerweise zu schwankenden Bezügen oberhalb der festgelegten Grundvergütung führt, kann bei der Verwaltung und Kalkulation eines Versorgungssystems Schwierigkeiten machen, das der Höhe nach an die laufenden Entgelte anknüpft. Hierauf kann eine Versorgungsordnung durch pauschalierende Regelungen reagieren. Ein weitgehender Ausschluß der Außendienstmitarbeiter aus einem ausschließlich arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungswerk kann damit aber nicht gerechtfertigt werden.

Die Beklagte beruft sich in diesem Zusammenhang zu Unrecht auf das Urteil des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 19. April 1995 (- 10 AZR 344/94 - AP Nr. 124 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). In diesem Urteil hat es der Zehnte Senat nicht für gleichheitswidrig gehalten, Zeitungszusteller von Weihnachtsgratifikationszahlungen auszunehmen, weil diese aufgrund der besonderen Art ihrer Tätigkeit die Möglichkeit hätten, von den Zeitungsempfängern aus Anlaß des Weihnachtsfestes ein nicht unerhebliches Trinkgeld zu erhalten. Auch wenn man diese Entscheidung für richtig hält, spricht dies nicht für eine entsprechende Bewertung im vorliegenden Zusammenhang. Außendienstmitarbeiter erhalten ihre Provisionen nicht wegen des bei ihnen bestehenden Zusatzversorgungsbedarfs.

bb) Der Senat muß nicht entscheiden, ob die Beklagte den nach ihrem Vortrag hinter der vorgenommenen Differenzierung stehenden Sachgrund, Außendienstmitarbeiter seien mit ihren weit überdurchschnittlichen Einkünften weniger schutzwürdig und könnten etwaige Versorgungslücken selbst schließen, rechtzeitig geltend gemacht hat (vgl. hierzu BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343,



350 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu 3 d der Gründe; kritisch: Lieb, ZfA 1996, 319, 328, 333 f.). Auch dieser Grund trägt die Ungleichbehandlung von Innendienst- und Außendienstmitarbeitern im betrieblichen Versorgungswerk der Beklagten nicht.

(1) Ein Arbeitgeber kann in einer betrieblichen Versorgungsregelung entsprechend einem typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelne Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln. Eine solche Differenzierung steht in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken betrieblicher Versorgungswerke. Der Arbeitgeber kann deshalb auch eine Arbeitnehmergruppe von der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die ein erheblich höheres Einkommen als die in das Versorgungswerk einbezogene Gruppe erzielt. Die benachteiligte Gruppe ist in einem solchen Fall aufgrund der vom Arbeitgeber herrührenden und von ihm zu überschauenden Leistungen in der Lage, sich selbst eine angemessene Versorgung im Alter zu verschaffen. Dem kann der Arbeitgeber Rechnung tragen. Er kann aus sozialen Gründen nur schlechterverdienenden Arbeitnehmern einen Zusatzversorgungsanspruch einräumen, die nicht in vergleichbarer Weise zur Eigenvorsorge in der Lage sind.

(2) Das Versorgungswerk im Unternehmen der Beklagten differenziert jedoch nicht in dieser Weise. Seine Gruppenbildung kann deshalb auch nicht unter diesem Gesichtspunkt sachlich gerechtfertigt werden.

Dabei kann dahinstehen, welcher Einkommensunterschied zwischen Außendienstmitarbeitern und Innendienstmitarbeitern tatsächlich besteht, und welche Vergleichsgruppen hier zu bilden wären. Es ist zwischen den Parteien nicht umstrit-



ten, daß auch Mitarbeiter des Innendienstes die ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung erhalten, die ebensoviel wie der Kläger und die übrigen Außendienstmitarbeiter verdient haben. Das Versorgungswerk der Beklagten enthält damit nicht die aus sozialen Gründen differenzierende Ordnung, die sachlicher Grund für die vorgenommene Ungleichbehandlung hätte sein können.

Demgegenüber beruft sich die Beklagte erfolglos darauf, bei den nach ihrer Darstellung vier Mitarbeitern mit entsprechenden Bezügen handele es sich um solche, an deren Verbleib im Unternehmen sie ein besonderes Interesse habe. Die Beklagte trägt nicht vor, welches besondere Interesse sie an diesen hochbesoldeten Innendienstmitarbeitern im Vergleich zu den Außendienstmitarbeitern hat. Die hohe Bezahlung, welche beide Mitarbeitergruppen erhalten, deutet zumindest darauf hin, daß sie auch in vergleichbarer Weise für das Unternehmen wichtig sind. Darüber hinaus gibt die Versorgungsordnung auch keine Hinweise darauf, daß es der Beklagten auch darum geht, höherverdienende Angestellte, wenn sie nur im Innendienst arbeiten, stärker an das Unternehmen zu binden als Außendienstmitarbeiter. Die Versorgungsordnung trennt allgemein zwischen Außendienst- und Innendienstmitarbeitern. Alle Innendienstmitarbeiter werden unabhängig von der Höhe ihrer Bezüge in relativ gleicher Weise durch die Versorgungszusage an das Unternehmen gebunden. Einen Hinweis darauf, daß es der Beklagten um ein hierarchisch geordnetes Versorgungswerk geht, ist weder den Versorgungsregelungen für Innendienstmitarbeiter noch denen für Außendienstmitarbeiter zu entnehmen.

cc) Mit dem Hinweis auf die erheblich höheren laufenden Bezüge der Außendienstmitarbeiter macht die Beklagte zugleich auch geltend, daß diese Mitarbeiter im



Verhältnis zu den Innendienstmitarbeitern materiell nicht ungleich behandelt würden. Sie stünden bei einem Gesamtvergleich aller Arbeitsentgelte nicht schlechter. Auch damit kann sie keinen Erfolg haben.

(1) Es ist schon zweifelhaft, ob ein solcher das laufende Arbeitsentgelt und Versorgungslohn umfassender Gesamtvergleich auch dann statthaft ist, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keine Möglichkeit haben, zwischen betrieblicher Altersversorgung und höheren laufenden Bezügen zu wählen. Gibt man dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Ausschluß einer Arbeitnehmergruppe von freiwilligen sozialen Leistungen durch ein höheres unmittelbar leistungsbezogenes Entgelt auszugleichen, fehlt jeder Maßstab, an dem sich der Grundsatz der Gleichbehandlung orientieren muß. Das Entgeltsystem insgesamt wäre nicht mehr durchschaubar (BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 349 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu 3 b der Gründe; in ähnliche Richtung auch Krause, Anm. zum Senatsurteil vom 25. April 1995 - 3 AZR 446/94 - EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 8; Wiedemann, Anm. zum Senatsurteil vom 17. Oktober 1995 - 3 AZR 882/94 - AP Nr. 132 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; a.A. Lieb, ZfA 1996, 319, 325 f.).

(2) Der Senat muß zu der aufgeworfenen Frage nicht abschließend Stellung nehmen. Ein Gesamtvergleich der den Arbeitnehmergruppen in unterschiedlicher Form zufließenden Entgelte kommt jedenfalls nur dann in Betracht, wenn den betrieblichen Entgeltfestlegungen entnommen werden kann, daß in dem laufenden Entgelt der aus dem ausschließlich arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Versorgungswerk ausgenommenen Arbeitnehmergruppe Bestandteile enthalten sind, die



einen gleichwertigen Ausgleich für die Benachteiligung im Bereich des Versorgungslohnes bezwecken. Dies ist bei der Beklagten nicht der Fall.

Aus diesem Grund schließt auch die von der Beklagten angesprochene Entstehungsgeschichte des Versorgungswerkes eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht aus. Es mag sein, daß die Mitarbeiter der Beklagten im Jahre 1953 bei der Gründung der Pensionskasse statt einer eigentlich vorgesehenen Gehaltserhöhung von 5 % nur jeweils 2 % tatsächlich erhalten haben. Diese Besonderheit hat sich in der Folgezeit jedoch nicht in den Entgelt- und Versorgungsregelungen der Beklagten widerspiegelt. Alle Arbeitnehmer, die später in den Betrieb der Beklagten eingetreten sind, haben das ihnen angebotene Arbeitsentgelt oder die ihnen angebotenen Erwerbschancen und die Möglichkeit, in die Pensionskasse einzutreten, erhalten. Dabei war die Altersversorgung für die Innendienstmitarbeiter aber ausschließlich arbeitgeberfinanziert, während die Außendienstmitarbeiter einen erheblichen Beitrag leisten mußten, um eine entsprechende Altersversorgung zu erhalten. Dies ist gleichheitswidrig.

Da eine auf Altersversorgung Bezug nehmende Zweckbestimmung eines Teils der laufenden Bezüge der Außendienstmitarbeiter bei der Beklagten nicht vorgenommen wird, kommt auch der von Höfer (BetrAVG, 4. Aufl., Stand: 30. September 1995, ART Rz 525.4) erwogene, von der Beklagten aber nicht geltend gemachte Sachgrund für einen Gesamtvergleich aller entgeltwerten Leistungen nicht in Betracht. Höfer meint, von einer höheren erfolgsabhängigen Barvergütung anstelle von Altersversorgung könne möglicherweise ein stärkerer Anreiz der Verkaufsförderung ausgehen. Dieses Ziel könne zulässigerweise verfolgt werden. Da die Beklagte die



äußeren Voraussetzungen für einen solchen Gesamtvergleich nicht geschaffen hat, kann dahinstehen, ob der genannte Sachgrund nicht nur dann tragfähig sein kann, wenn das laufende Entgelt der Außendienstmitarbeiter sich ausschließlich aus Provisionen zusammensetzt.

III. Da es für die Gruppenbildung der Beklagten in ihrem betrieblichen Versorgungswerk nach alledem keinen sachlich rechtfertigenden Grund gibt, hat der Kläger einen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung, wie sie ein Innendienstmitarbeiter während der Beschäftigungszeit des Klägers mit dessen Arbeitsbedingungen im übrigen verdient hätte.

1. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz führt nicht zur Nichtigkeit der gesamten vom Arbeitgeber geschaffenen Ordnung, sondern dazu, daß die einschränkenden Bestimmungen entfallen, die eine Arbeitnehmergruppe ohne sachlichen Grund benachteiligten. Dies steht jedenfalls für in der Vergangenheit abgeschlossene Sachverhalte außer Streit, bei denen der Arbeitgeber eine andere Möglichkeit, Gleichbehandlung herzustellen, nicht hat (statt aller: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 112 II 5 a, m.w.N.). So verhält es sich im Falle des Klägers, bei dem es nur um die betriebsrentenrechtliche Behandlung zurückliegender Zeiträume geht.

2. Auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kann der Kläger verlangen, so gestellt zu werden, als wäre er entsprechend der Satzung der Pensionskasse seit dem 1. März 1965 wie ein Innendienstmitarbeiter ohne Beitragspflicht Mitglied der Pensionskasse gewesen.



Die Beklagte hat mit einem Beitrag von 7 bis 10 % des Gehaltes eine derart hohe Schranke für den Zugang zum Versorgungssystem aufgebaut, daß diese vor-hersehbar für zahlreiche Außendienstmitarbeiter Anlaß sein mußte, von einer Mitgliedschaft in der Pensionskasse und dem Erwerb von Versorgungsansprüchen abzusehen. Da die Beklagte diese Hürde gleichheitswidrig aufgebaut hat, muß sie den Kläger in Verwirklichung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes so stellen, als hätte sie dieses Hindernis nicht errichtet. Dies hätte, wie das Verhalten der Innendienstmitarbeiter der Beklagten zeigt, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit dazu geführt, daß der Kläger durchgängig Mitglied der Pensionskasse geblieben wäre und eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung erworben hätte.

3. Dieser Rechtsfolge steht nicht entgegen, daß der Kläger hiernach möglicherweise im Ergebnis besser steht, als ein vergleichbarer Innendienstmitarbeiter, weil die Kappungsgrenze bei ihm relativ höher liegt. Es ist nicht auszuschließen, daß bei der Beklagten Versorgungsregelungen denkbar wären, die dem Gleichbehandlungsgebot besser Rechnung trügen, als die Anwendung der Versorgungsbestimmungen für Innendienstmitarbeiter auch auf die im Außendienst beschäftigten Arbeitnehmer. Die Beklagte hat aber solche modifizierenden Regelungen nicht geschaffen. Die Gerichte sind nicht befugt, an ihrer Stelle ein eigenes, möglicherweise angemesseneres Regelwerk zu schaffen.

4. Die Beklagte geht schließlich zu Unrecht davon aus, Adressat des Gleichbehandlungsanspruchs des Klägers könne nur die Pensionskasse sein. Die Beklagte schuldet dem Kläger schon aufgrund ihres eigenen differenzierenden Verhaltens bei



der Beitragserstattung die Verschaffung einer entsprechenden Versorgungsleistung. Im übrigen bleibt aber auch ein Arbeitgeber, der sich im Grundverhältnis, dem Arbeitsverhältnis, zur Verschaffung eines Versorgungsanspruchs unter Einschaltung eines externen Versorgungsträgers verpflichtet, auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Verschaffungsschuldner, wenn die Regeln des Versorgungsträgers den Kreis der Begünstigten unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz bestimmt haben.

IV. Der Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe des Klageantrages ist weder verwirkt, noch verjährt.

1. Der Verwirkungseinwand ist nicht deshalb gerechtfertigt, weil der Kläger im Jahre 1975 aus der Pensionskasse ausgetreten ist und sich die von ihm geleisteten Beiträge hat auszahlen lassen. Die Beklagte hat dem Kläger zwar die Beiträge erstattet. Sie hat damit aber nur die Lage geschaffen, die sie ohnehin auf der Grundlage des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes schuldete. Im übrigen hat der Kläger durch sein Verhalten nicht zum Ausdruck gebracht, daß er die von der Beklagten vorgenommene Ungleichbehandlung zwischen Innendienst und Außendienst grundsätzlich akzeptiert. Er war nicht verpflichtet, während des bestehenden Arbeitsverhältnisses auf beitragsfreie Fortführung der Mitgliedschaft in der Pensionskasse zu klagen.

Im übrigen hat der Kläger bereits im laufenden Arbeitsverhältnis, wenn auch vergeblich, auf einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz hingewiesen.

2. Die Einrede der Verjährung kann von vornherein keinen Erfolg haben. Der Verschaffungsanspruch, der sich aus einer Verletzung des Gleichbehandlungs-



- 19 -

grundsatzes ergibt, wird frühestens mit Eintritt des Versorgungsfalles fällig (BAG Urteil vom 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 258 = AP Nr. 26 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B V 1 c der Gründe).

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Dr. Offergeld

H. Frehse



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)