

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Ruhegehalt-Beamtenversorgung, § 242 Gleichbehandlung, § 157;
BBG § 86 Abs. 2

Leitsätze:

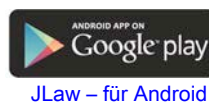
1. Verbessert ein Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung nur für solche Arbeitnehmer, die nach einem bestimmten Stichtag in den Ruhestand treten, so verstößt eine solche Regelung dann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Wahl des Stichtags auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruht.
2. Inwieweit finanzielle Erwägungen für die Wahl des Stichtages bestimmend waren, muß der Arbeitgeber darlegen. Er ist insoweit in seiner unternehmerischen Entscheidung frei. Seine Begründung ist aber von den Gerichten daraufhin zu überprüfen, ob sie von einem zutreffenden Sachverhalt ausgeht und dem wahren Beweggrund entspricht.

Aktenzeichen: 3 AZR 44/74

Urteil des BAG vom 6. Juni 1974 LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 44/74

2 Sa 36/73 Bremen

Verkündet
am 6. Juni 1974

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1974 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Engel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 5. Dezember 1973 - 2 Sa 36/73 - 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 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war vom 12. Februar 1923 bis zum 1. Juni 1966 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar bis zum 31. Dezember 1955 als Beamter und ab 1. Januar 1956 als Angestellter. Er gehörte als Leiter der Hypothekenabteilung der Beklagten und des Kreditsekretariats der Bremer Landesbank zu den sogenannten Vertragsangestellten. Sein Gehalt und seine Altersversorgung waren in einem Anstellungsvertrag vom 2. Januar 1956 geregelt. Ein halbes Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres trat er in den Ruhestand.

Der Anstellungsvertrag der Parteien vom 2. Januar 1956 regelte in § 3 die Altersversorgung des Klägers wie folgt:

- "1. Scheidet Herr K aus den Diensten der Bank infolge Tod, Dienstunfähigkeit, Erreichung der Altersgrenze oder deshalb aus, weil die Bank das Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 gekündigt hat, gewährt die Bank unter entsprechender Anwendung der für einen Beamten nach dem jeweiligen Beamtenrecht des Bundes geltenden Bestimmungen einen Anspruch auf eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung, die sich wie folgt bemißt:
 - a) Als ruhegehaltsfähige Bezüge gelten 80 % des nach § 2 Abs. 1 Satz 1 zuletzt bezogenen Jahresgehaltes.
 - b) Der Beginn der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit wird festgesetzt auf 1. 1. 1922.
5. Werden nach Eintritt des Versorgungsfalles die Gehälter der höchsten Gruppe des Tarifvertrages für die öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten infolge Änderung der allgemeinen Wirtschaftslage um mehr als 5 %



- 3 -

geändert, so ändert sich entsprechend die
Berechnungsgrundlage nach Abs. 1 Ziff. a."

Die ruhegehaltsfähigen Bezüge (§ 3 Abs. 1 Buchst. a des Anstellungsvertrages) wurden durch Schreiben vom 23. Januar 1959 neu geregelt. Das Jahresgehalt wurde in einen ruhegehaltsfähigen Teil und in eine nicht ruhegehaltsfähige Bankzulage von 20 % aufgeteilt. Eine weitere Änderung wurde auf der Grundlage eines Schreibens vom 14. April 1960 vereinbart. Die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge bestanden seither aus dem Endgehalt der höchsten Tarifgruppe der Gehaltstabelle des Tarifvertrages für die öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten in der jeweiligen Fassung und einer vom Vorstand zu bestimmenden Stufenzulage, die im Fall des Klägers 140 % des Tarifgehaltes betrug. Hinzu kam eine nicht ruhegehaltsfähige Bankzulage in Höhe von 20 % der ruhegehaltsfähigen Bezüge.

Nach Eintritt des Klägers in den Ruhestand setzte die Beklagte das Ruhegeld vertragsmäßig auf 2.115,-- DM monatlich fest. In der folgenden Zeit erhöhte sie diesen Betrag sechsmal gemäß § 3 Abs. 5 des Vertrages. So bezog der Kläger im März 1972 monatlich 2.798,-- DM.

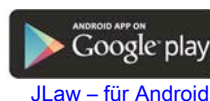
Im Jahre 1968 verbesserte die Beklagte die Altersversorgung ihrer Vertragsangestellten. Soweit diese am 1. Januar 1968 noch in ihren Diensten standen, erhielten sie die Zusage, daß auch die 20%-ige Bankzulage als ruhegehaltsfähig anerkannt werde. Hingegen wurde mit den bereits pensionierten Vertragsangestellten eine solche Vereinbarung nicht getroffen.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte sei nach § 3 des Anstellungsvertrages und aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, sein Ruhegehalt in der gleichen Weise anzuheben, wie es den noch aktiven Kollegen versprochen wurde. Die Beklagte unterscheide willkürlich zwischen aktiven und pensionierten Arbeitnehmern. Außerdem verstoße sie gegen § 86 Abs. 2 BBG, auf den § 3 Abs. 1 des Anstellungsvertrages verweise.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Der Kläger hat beantragt,
festzustellen, daß unabhängig von den sonstigen durchgeführten Erhöhungen die Berechnungsgrundlage des Ruhegehalts des Klägers mit Wirkung vom 1. Januar 1968 um 20 % zu erhöhen ist, hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 24.670,50 DM rückständiges Ruhegehalt für die Zeit vom 1. Januar 1968 bis einschließlich 31. März 1972 zu zahlen sowie festzustellen, daß sich unabhängig von den sonstigen durchgeführten Erhöhungen die Berechnungsgrundlage des Ruhegehalts des Klägers ab 1. April 1972 um 20 % erhöht hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Anstellungsvertrag regele die Anpassung der Ruhegehälter an Änderungen der allgemeinen Wirtschaftslage abschließend in § 3 Abs. 5. Die Voraussetzungen dieser Spannungsklausel seien nicht erfüllt. Von einer allgemeinen Verweisung auf das Beamtenrecht, insbesondere auf § 86 Abs. 2 BBG könne keine Rede sein. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz stehe einer Stichtageregulierung nicht entgegen. Im übrigen seien die Ansprüche des Klägers für die Jahre 1968 und 1969 verjährt.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich noch nicht abschließend beurteilen, wie das Ruhegeld des Klägers zu berechnen ist. Möglicherweise kann der Kläger

- 5 -



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



- 5 -

verlangen, mit denjenigen Vertragsangestellten gleichgestellt zu werden, die ebenfalls eine Versorgungszusage erhalten haben, aber erst nach dem 1. 1. 1968 in den Ruhestand getreten sind. Seine Pension wäre dann um 20 % anzuheben.

I. Das Landesarbeitsgericht geht allerdings mit Recht davon aus, daß sich der Klageanspruch nicht auf die Spannungs-klausel stützen läßt, die in § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages vom 2. Januar 1956 enthalten ist.

Es kann dahingestellt bleiben, ob es wirtschaftlich als Gehaltserhöhung zu verstehen ist, daß die Beklagte die Bankzulage, deren Höhe unverändert geblieben ist, als ruhegehaltsfähig anerkannt hat. Selbst wenn man darin eine Gehaltserhöhung mit aufgeschobener Fälligkeit sehen könnte, wären die Voraussetzungen des § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages nicht erfüllt. Nach dieser Vertragsbestimmung soll das Ruhegeld des Klägers nur dann neu festgesetzt werden, wenn sich die höchste Gruppe des Tarifvertrages für die öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten um mehr als 5 % ändert. Als Bezugsgröße dieser vertraglichen Spannungs-klausel dient somit nur ein bestimmtes Tarifgehalt. Hingegen sind die Effektivgehälter, die die Beklagte ihren Angestellten zahlt, für die Berechnung des Ruhegeldes unerheblich. Das hat der Kläger im Laufe des Verfahrens selbst nicht mehr bezweifelt.

II. Weniger klar ist die Bedeutung des Vertrages, soweit in dessen § 3 Ziff. 1 für die Altersversorgung des Klägers auf das Beamtenrecht des Bundes verwiesen wird. Der Kläger weist mit Recht darauf hin, daß ein Beamter darauf vertrauen kann, an strukturellen Verbesserungen der beamtenrechtlichen Altersversorgung beteiligt zu werden. Das ergibt sich aus dem Rechtsgedanken, der § 86 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes zugrunde liegt (vgl. Urteil des Senats vom 16. Mai 1974 - 3 AZR 373/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu Saarland, EinführungsgG [zu 2 b der Gründe]). Ob auch die Versorgungszusage des Klägers eine solche Erwartung rechtfertigt,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

bedarf noch weiterer tatrichterlicher Feststellungen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Frage verneint. Es meint, schon die Tatbestandsmerkmale, an die § 3 Ziff. 1 des Anstellungsvertrages die Berechnung des Ruhegeldes knüpft, ließen klar erkennen, daß nicht pauschal auf das Beamtenrecht verwiesen sei. Das werde durch § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages bestätigt. Die darin enthaltene Spannungsklausel wäre nämlich entbehrlich gewesen, wenn ohnehin nach allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen eine Anpassung an künftige Gehalts- und Versorgungsentwicklungen vorgesehen worden wäre. Es sprächen auch gute Gründe gegen eine weiterreichende Anpassung an das Beamtenrecht, weil der Kläger zuletzt nicht mehr Beamter, sondern Angestellter gewesen sei, so daß man konsequenterweise für die künftige Gehaltsentwicklung auf Tarifgruppen und nicht auf Besoldungsgruppen verwiesen habe.

2. a) Dem Landesarbeitsgericht ist zuzugeben, daß seine Erwägungen gegen die Auslegung des Klägers sprechen. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt aber nicht ausreichend, daß die Vertragsparteien eine grundlegende Veränderung der Altersversorgung bei Abschluß des Anstellungsvertrages und auch bei Eintritt des Klägers in den Ruhestand noch nicht voraussehen konnten. Aus der konkreten Vertragsregelung läßt sich daher noch kein Umkehrschluß in der Weise ziehen, daß jede über § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages hinausgehende Anpassung an veränderte Verhältnisse ausgeschlossen sein sollte. Es ist vielmehr möglich, daß die Vertragsparteien glaubten, dem beamtenrechtlichen Rechtsgedanken des § 86 Abs. 2 BBG vollkommen Rechnung getragen zu haben. In diesem Falle hätte sich eine Vertragslücke ergeben, als die Beklagte die Altersversorgung der Vertragsangestellten grundlegend und unvorhersehbar verbesserte. Diese Vertragslücke wäre im Wege der ergän-

- 7 -



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



- 7 -

zenden Auslegung zu schließen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 128 ZPO /zu II 3 der Gründe/ und die weiteren Nachweise bei Palandt-Henrichs, BGB, 33. Aufl., § 157 Anm. 2 a).

Ob eine Vertragslücke anzunehmen ist und wie sie geschlossen werden muß, hängt von den gesamten Begleitumständen des Arbeitsverhältnisses der Parteien ab, die dem Senat teilweise unbekannt sind.

b) Für eine weitgehende Annäherung der umstrittenen Versorgungszusage an das Pensionsrecht der Beamten könnte sprechen, daß die Beklagte eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist, bei der möglicherweise auf den gleichen Dienstposten sowohl Beamte als auch Angestellte eingesetzt werden. Welche Bedeutung dieser Umstand hat, hängt allerdings davon ab, welche Unterschiede zwischen der Vergütung der Beamten einerseits und der Angestellten andererseits bestehen. Entspricht das Effektivgehalt der Angestellten, das sich aus dem Tariflohn und verschiedenen Zulagen zusammensetzt, im Ergebnis der Besoldung vergleichbarer Beamten, so wird man davon ausgehen können, daß auch die Altersversorgung eines Vertragsangestellten trotz ihres anderen Aufbaues der Versorgung eines Beamten weitgehend entsprechen sollte. Der Kläger hätte in diesem Falle darauf vertrauen dürfen, daß sein Ruhegeld nicht nur im Rahmen des § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages an lineare Gehaltsverbesserungen angepaßt werde, sondern daß er auch von wesentlichen strukturellen Verbesserungen nicht ausgeschlossen sein solle.

3. Damit erweist sich die Fortsetzung der Berufungsverhandlung als erforderlich. Das Landesarbeitsgericht muß den Parteien Gelegenheit geben, zu der Möglichkeit einer ergänzenden Vertragsauslegung Stellung zu nehmen. Dabei wird es vor allem auf das Verhältnis der früheren Vergütung des Klägers zu der Besoldung vergleichbarer Beamter ankommen. Sollte sich insoweit eine weitgehende

- 8 -



- 8 -

Übereinstimmung feststellen lassen, so könnte sich die Erwartung des Klägers als gerechtfertigt erweisen, auch seine Altersversorgung sei im Grundsatz nicht wesentlich ungünstiger als die eines Beamten. Die Verweisung auf das Bundesbeamtenrecht wäre dann so zu verstehen, daß zwar lineare Gehaltsverbesserungen nur im Rahmen des § 3 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages zu berücksichtigen sind, daß darüber hinaus aber auch strukturelle Verbesserungen nicht auf die z. Z. ihrer Einführung aktiven Arbeitnehmer begrenzt werden sollten.

III. Auch die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Gleichbehandlungsgrundsatz bedürfen der Ergänzung.

1. Das angefochtene Urteil geht mit überzeugender Begründung davon aus, daß die Beklagte nicht völlig frei darin ist, wen sie an der 20 %-igen Anhebung ihrer betrieblichen Ruhegelder teilnehmen lassen will. Sie hat diese Vergünstigung allen Vertragsangestellten mit einer Versorgungszusage gewährt, die sich am 1. Januar 1968 noch nicht im Ruhestand befanden. Dazu bedurfte es zwar individueller Vertragsänderungen, das entsprechende Angebot wurde jedoch generell einer nach abstrakten Merkmalen bestimmten Gruppe unterbreitet. Bei dieser Sachlage muß sich die Beklagte die Prüfung gefallen lassen, ob ihre Gruppenbildung zulässig ist (Hilger, Handbuch der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., Bd. I, S. 33 ff.).

Das Landesarbeitsgericht hebt ferner mit Recht hervor, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz keine schematische Gleichstellung aller Arbeitnehmer fordert, sondern lediglich willkürliche Differenzierungen verbietet, also eine unterschiedliche Behandlung aus unsachlichen oder sachfremden Gründen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I § 48a II 3, S. 424; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 37 I 5, S. 501). Im vorliegenden Fall waren daher die Gründe festzustellen und zu bewerten, die dazu geführt haben, daß das

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



- 9 -

Ruhegeld des Klägers nicht erhöht wurde. Dabei ist dem Landesarbeitsgericht ein Irrtum unterlaufen.

2. a) Die Beklagte hat die Verbesserung ihrer Altersversorgung nur für diejenigen Vertragsangestellten mit Versorgungszusage eingeführt, die erst nach dem 1. Januar 1968 in den Ruhestand getreten sind oder noch treten werden. Vorher pensionierte Angestellte hat sie ausgenommen. Diese Differenzierung hält das Landesarbeitsgericht für sachlich begründet, "weil die Rechtsverhältnisse der Ruheständler ganz andere sind als die der aktiv Tätigen." Dabei wird aber die Problematik der zu prüfenden Regelung verkannt.

In Wahrheit geht es nicht um die unterschiedliche Behandlung von Pensionären einerseits und aktiven Arbeitnehmern andererseits, sondern nur um eine Unterscheidung innerhalb der Gruppe der Pensionäre. Die Umwandlung der Bankzulage in einen ruhegehaltsfähigen Teil der Vergütung und die daraus folgende Erhöhung des Ruhegeldes um 20 % kann sich nämlich immer erst mit dem Eintritt in den Ruhestand auswirken. Die Beklagte will dabei zwischen Ruheständlern mit verschiedenen Pensionierungsdaten differenzieren und nur diejenigen begünstigen, die nach einem bestimmten Stichtag in den Ruhestand getreten sind.

b) Ob eine Stichtagsregelung dem Gleichbehandlungsgrundsatz genügt, läßt sich nicht generell beurteilen. Es kommt darauf an, welche Gründe der Auswahl des Stichtags zugrunde liegen. Waren diese unsachlich oder sachfremd, so kann auch die zeitliche Abgrenzung keinen Bestand haben.

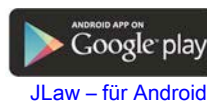
Die Vereinbarkeit von Stichtagsregelungen mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz hatte das Bundesarbeitsgericht bisher vorwiegend in Fällen zu beurteilen, in denen die sachliche Berechtigung keiner Erwähnung bedurfte, so bei der Kürzung betrieblicher Leistungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

(BAG Gr.S. 3, 1 I1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG unter I 4 der Gründe; AP Nr. 47 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG 16, 185 = AP Nr. 97 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung zu 3 der Gründe). In diesen Fällen war es nicht nur unbedenklich, sondern sogar angemessen, dem Gedanken des Vertrauensschutzes Rechnung zu tragen und den bereits pensionierten Arbeitnehmern ihren Besitzstand zu erhalten.

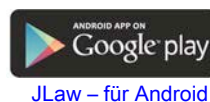
Wird hingegen umgekehrt eine betriebliche Leistung neu eingeführt oder erhöht, und soll dabei ein Teil der in Betracht kommenden Arbeitnehmer mit Hilfe einer Stichtagsregelung ausgeschlossen werden, so lassen sich dafür die unterschiedlichsten Gründe denken. Das Bundesarbeitsgericht hat in solchen Fällen immer auf den besonderen Zweck der jeweiligen Leistung und der beabsichtigten Differenzierung abgestellt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung zu 1 der Gründe; BAG 18, 308 311, 312 = AP Nr. 13 zu § 611 BGB Bergbau zu 4 der Gründe). Inwieweit Versorgungsleistungen den bereits pensionierten Arbeitnehmern vorenthalten werden dürfen, hatte das Bundesarbeitsgericht noch nie zu entscheiden. Der Große Senat hat diesen Fall zwar einmal beiläufig erwähnt, hatte aber keinen Anlaß auf dessen besondere Problematik einzugehen (BAG 3, 1 I1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG unter I 4 der Gründe).

c) Wird die Verbesserung einer Versorgungsregelung nur denjenigen Arbeitnehmern zugestanden, die nach einem bestimmten Stichtag in den Ruhestand treten, so können dafür vor allem finanzielle Gründe maßgebend sein. Diese sind grundsätzlich nicht zu beanstanden. Ebenso wie ein Arbeitgeber frei entscheidet, ob er überhaupt betriebliche Ruhegelder zahlen will, gehört es auch zu seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, ob und inwieweit er die damit verbundenen Lasten durch eine Änderung der Versorgungsregelung erhöht. Begrenzt er seine finanzielle Bela-

- 11 -



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



- 11 -

stung mit Hilfe einer Stichtagsregelung, so kann die unterschiedliche Behandlung von Ruheständlern mit verschiedenen Pensionierungsdaten nicht als willkürlich bezeichnet werden.

Dieser unternehmerische Entscheidungsspielraum bedeutet jedoch nicht, daß Stichtagsregelungen jeder gerichtlichen Nachprüfung entzogen wären. Vor allem steht nicht ohne weiteres fest, daß die Wahl des Stichtags auf finanziellen Erwägungen beruht. Diese darzulegen ist Sache des Arbeitgebers, der dazu allein in der Lage ist. Dabei kann sich herausstellen, daß der Arbeitgeber von einem Sachverhalt ausgeht, der objektiv nicht zutrifft. Die sachlichen Gründe der Differenzierung, die der Arbeitgeber angenommen oder vorgeschoben hat, bestehen dann in Wahrheit nicht.

3. Im vorliegenden Fall hätte der Parteivortrag dem Landesarbeitsgericht aus beiden vorstehend genannten Gründen Anlaß zu einer weiteren Sachaufklärung geben müssen.

a) Die Beklagte hat geltend gemacht, ohne die einschränkende Stichtagsregelung wären ihr durch die Versorgungsleistungen an Altpensionäre monatliche Mehrkosten in Höhe von 10.000,-- DM entstanden. Außerdem hätte sie innerhalb eines Jahres Rückstellungen in Höhe von 1,5 Millionen DM "erbringen" müssen. Der Kläger hat dem mit Recht entgegengehalten, daß die Rückstellungsmöglichkeit keine Belastung darstellt, sondern im Gegenteil erhebliche Steuervorteile begründet. Nach der Darstellung des Klägers sind darüber hinaus auch die Angaben der Beklagten zu den monatlichen Mehrkosten unrichtig. Diese betrügen nur ca. 5.000,-- DM und würden durch die Steuerersparnis infolge der Rückstellungen im Ergebnis so weit vermindert, daß sie gegenüber den Gesamtkosten der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr ins Gewicht fielen.

- 12 -



- 12 -

Welche der beiden Darstellungen der Wahrheit entspricht, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Darauf wäre es jedoch angekommen. Sollte sich nämlich der Vortrag des Klägers als zutreffend erweisen, so könnte möglicherweise daraus geschlossen werden, daß finanzielle Erwägungen für die Stichtagsregelung nicht maßgebend waren.

b) In der mündlichen Revisionsverhandlung hat die Beklagte ausgeführt, durch die Umwandlung der Bankzulage in einen ruhegehaltstfähigen Teil der Vergütung habe sie im Jahre 1968 die Forderung auf Gehaltserhöhung der damals aktiven Vertragsangestellten abwehren können. Sie habe sich also durch die Verbesserung der Altersversorgung das Stillhalten der betreffenden Angestellten erkaufte. Dieser Vortrag zeigt, daß die Prüfung der finanziellen Erwägungen nicht nur in einem Vergleich der Versorgungslasten bestehen darf. Unter Umständen ist die gesamte Gehaltspolitik in die Betrachtung einzubeziehen.

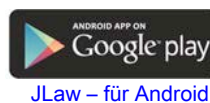
c) Die Beklagte hat ihren Vortrag zur finanziellen Belastung jedoch durch einen zweiten Hinweis abgeschwächt: Für die Einführung der Stichtagsregelung sei auch die Erwägung bestimmend gewesen, daß die Tätigkeit ihrer Angestellten zunehmend schwieriger geworden sei. Ihre Unternehmenspraxis habe sich mehr und mehr derjenigen einer Geschäftsbank angenähert. Dementsprechend seien die Anforderungen an ihre leitenden Mitarbeiter erheblich gestiegen. Schon deshalb sei es sachlich gerechtfertigt, Altpensionäre schlechter zu stellen als diejenigen, die an der geschilderten Entwicklung bereits teilgenommen hätten.

Wenn dieser Vortrag bei der ohnehin gebotenen Fortsetzung der Berufungsverhandlung in den Prozeß eingeführt werden sollte, so ergäbe sich daraus, daß nicht ausschließlich finanzielle Erwägungen für die

- 13 -



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



- 13 -

Einführung des Stichtages maßgebend waren. Das Landesarbeitsgericht müßte dann feststellen, ob die Arbeit der Vertragsangestellten tatsächlich seit dem Ausscheiden des Klägers und in zeitlichem Zusammenhang mit der Jahreswende 1967/1968 in nennenswertem Maße schwieriger geworden ist. Der Senat hat - nach seinem bisherigen Wissensstand - insoweit Zweifel, will aber dem Urteil des Tatrichters nicht vorgreifen.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Höglin

Engel

