

Aktenzeichen: 3 AZR 489/90
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 12. November 1991
- 3 AZR 489/90 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 18. Juli 1989
- 1 Ca 105/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 24. Januar 1990
- 2 Sa 119/89 -

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



Entscheidungsstichwort:

Anspruch auf Invaliditätsrente, Gleichbehandlung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Gewährt ein Arbeitgeber einer Anzahl von Arbeitnehmern betriebliche Invaliditätsrenten, die die allgemeine Versorgungsordnung nicht vorsieht, und erhebt ein Arbeitnehmer aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ebenfalls Anspruch auf diese Betriebsrente, so muß der Arbeitgeber darlegen, wie den begünstigten Personenkreis abgegrenzt hat und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazu gehört.



3 AZR 489/90

2 Sa 119/89 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. November 1991

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Weinmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Januar 1990 - 2 Sa 119/89 - aufgehoben.



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



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 !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin fordert von der Beklagten die Zahlung einer betrieblichen Invaliditätsrente.

Die am 13. Februar 1939 geborene Klägerin war bei der Beklagten von 1955 bis 1976 und ab 1977 bis 31. August 1987 als Näherin beschäftigt. Die Beklagte gewährte ihren Mitarbeitern seit 1942 betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, den "Unterstützungsverein der Firma K K.G. e.V.". Ein Rechtsanspruch auf Unterstützungsleistungen war satzungsgemäß ausgeschlossen. Im übrigen bestimmt die Satzung der Unterstützungskasse, die 1954 neu gefaßt wurde, u.a. folgendes:

"§ 2

(1) Ausschließlicher Zweck des Vereins ist die freiwillige einmalige, wiederholte oder laufende Unterstützung von Gefolgschaftsmitgliedern und ehemaligen Gefolgschaftsmitgliedern der Firma K KG. sowie deren Angehörigen bei Hilfsbedürftigkeit, Berufsunfähigkeit und im Alter.

.....

§ 3

(1) Der Verein kann Altersrenten, Witwen-, Waisen- oder Sterbegelder gewähren.

....."



Durch Beschluß der Mitgliederversammlung des Unterstützungsvereins vom 20. Juli 1984 wurde die Unterstützungskasse mit Wirkung zum 31. Juli 1984 geschlossen. Ab 1. August 1984 sollten für Neueinstellungen keine Ansprüche und Anwartschaften mehr entstehen.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete aufgrund eines Aufhebungsvertrags am 31. August 1987. Durch Bescheid der LVA Württemberg wurde der Klägerin mit Wirkung ab 22. Oktober 1987 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt.

Die Klägerin fordert von der Beklagten Zahlung einer Betriebsrente von 75,-- DM monatlich wegen Erwerbsunfähigkeit ab November 1987. Sie stützt ihre Ansprüche darauf, daß die Beklagte ihren Arbeitnehmern durch Errichtung der Unterstützungskasse eine Versorgungszusage erteilt habe und auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Zwei ehemalige Kolleginnen hätten unter den gleichen Bedingungen eine Invaliditätsrente erhalten. So habe Frau R

nach einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren, als sie im Jahre 1980 im Alter von 55 Jahren erwerbsunfähig wurde, eine monatliche Betriebsrente von 50,-- DM erhalten, die die Beklagte später auf 75,-- DM erhöht habe. Ebenso habe Frau M, als sie 1980 nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit im Alter von 43 Jahren wegen Erwerbsunfähigkeit bei der Beklagten ausgeschieden sei, eine Betriebsrente von 75,-- DM erhalten.

Die Klägerin hat beantragt,



die Beklagte zur Zahlung einer Betriebsrente für die Zeit von November 1987 bis März 1989 in Höhe von 1.275,-- DM (17 x 75,-- DM) und ab 1. April 1989 monatlich in Höhe von 75,-- DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Ansicht vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Betriebsrente. Eine solche könne die Klägerin erst geltend machen, wenn bei ihr die Voraussetzungen für die Gewährung von Altersruhegeld vorlägen. Aus der Satzung des Unterstützungsvereins ergebe sich nicht, daß die Beklagte eine Invaliditätsrente zahlen müsse. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz sei im Falle der Klägerin nicht verletzt. Die Beklagte habe lediglich in drei Fällen ausnahmsweise aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall eine Invaliditätsrente gewährt. Seit 1984 seien aber mindestens 11 weitere Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig bei ihr ausgeschieden, die keine Invaliditätsrente erhielten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung einer Betriebsrente für die Zeit von November 1987 bis Mai 1989 (19 Monate) von 850,-- DM und ab 1. Juni 1989 von monatlich 50,-- DM verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Auf die Revision der Klägerin muß das angefochtene Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

aufgehoben und die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Es bedarf weiterer tatsächlicher Feststellungen zur Frage, ob die Klägerin Invaliditätsrente aus Gründen der Gleichbehandlung verlangen kann.

1. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt. Die Klage scheitert nicht bereits daran, daß die Klägerin den früheren Arbeitgeber und nicht die Unterstützungskasse verklagt hat. Zwar hat die Beklagte ihren Arbeitnehmern die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zugesagt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Vorstand des Unterstützungsvereins die Zahlung der von der Klägerin geforderten Invaliditätsrente jedoch abgelehnt. Sagt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Altersversorgung zu, die eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung erbringen soll, so schuldet er die Erfüllung seiner Zusage, wenn die Versorgungseinrichtung die Versorgung nicht gewährt (BAGE 22, 92 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL; für die Versorgung über eine Unterstützungskasse: BAG Urteil vom 12. Februar 1971 - 3 AZR 83/70 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskassen).

2. Das Berufungsgericht hat auch zu Recht entschieden, daß der Anspruch der Klägerin auf Invaliditätsrente nicht auf die Satzung der Unterstützungskasse gestützt werden kann.

a) Sagt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Altersversorgung zu, die eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung erbringen soll, so verspricht er in aller Regel dem Arbeitnehmer eine Versorgung nur nach Maßgabe der Möglichkeiten, wie sie in



der Satzung oder in den Versorgungsrichtlinien der Versorgungseinrichtung vorgesehen sind. Lassen Satzung und Versorgungseinrichtung die vom Arbeitnehmer geforderte Versorgung nicht zu, so kann er diese auch nicht vom Arbeitgeber verlangen (BAGE 22, 92 = AP, aaO).

b) Nach § 3 Abs. 1 der Satzung des Unterstützungsvereins kann der Verein Altersrenten, Witwen-, Waisen- oder Sterbegelder gewähren. Invaliditätsrente ist nicht genannt. Die Klägerin kann sich demgegenüber nicht mit Erfolg auf § 2 Abs. 1 der Satzung berufen. In dieser Vorschrift wird lediglich der Zweck des Vereins bestimmt als Unterstützung der Arbeitnehmer und deren Angehörigen bei Hilfsbedürftigkeit, Berufsunfähigkeit und im Alter. Der Leistungsumfang ist mangels eines besonderen Leistungsplans lediglich in § 3 der Satzung geregelt.

3. Ob die Klägerin aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Invalidenrente beanspruchen kann, steht noch nicht fest.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt habe. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete die willkürliche Schlechterstellung einzelner in vergleichbarer Lage befindlicher Arbeitnehmer, d.h. die willkürliche Herausnahme aus einer bestimmten Ordnung. Er untersage es dem Arbeitgeber aber nicht, einen oder einzelne Arbeitnehmer zu begünstigen. Bei den Arbeitnehmern, die von der Beklagten Invaliditätsrenten erhielten, handle es sich um Einzelfälle, aus denen sich keine bestimmte Ordnung über die Gewährung



- 7 -

von Betriebsrenten an Arbeitnehmer ergebe, die zu einem bestimmten Personenkreis gehörten. Eine solche Ordnung habe die Klägerin nicht dargetan.

b) Diese Auffassung des Berufungsgerichts hält einer rechtlichen Überprüfung nicht in allen Punkten stand.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz kann zur Begründung von Ruhegeldverbindlichkeiten führen. Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Er enthält zum einen das Verbot der willkürlichen Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Zum anderen wird eine sachfremde Gruppenbildung untersagt (BAGE 60, 350, 353 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG Hinterbliebenenversorgung, zu II 2 a der Gründe, m.w.N.).

Im vorliegenden Fall geht es sowohl um eine von der Klägerin behauptete unzulässige Gruppenbildung als auch um eine Schlechterstellung innerhalb der Gruppe. Der Arbeitgeber hat an mehrere Arbeitnehmer eine Invalidenrente gezahlt, an andere Arbeitnehmer nicht. In einem solchen Fall läßt sich die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nur überprüfen, wenn die Darlegungs- und Beweislast zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises sachgerecht verteilt wird. Diese Regeln hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gewährt ein Arbeitgeber einer Anzahl von Arbeitnehmern betriebliche Altersrenten und erhebt ein Arbeitnehmer aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ebenfalls Anspruch auf diese Betriebsrente, so muß der Arbeitgeber zunächst einmal darlegen, wie er den begünstigten Personenkreis abgegrenzt hat und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazu gehört (BAG Urteil vom 12. Juni 1990 - 3 AZR 166/89 -, zu I 2 a der Gründe, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen; LAG München, Urteil vom 13. August 1987 - 6 (7) Sa 868/86 - BB 1988, 1824). Der benachteiligte Arbeitnehmer wird ohne eine solche Offenbarung der Differenzierungsgründe durch den Arbeitgeber häufig nicht in der Lage sein, sich darüber ein Bild zu machen, ob er gerecht behandelt wurde (BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der Arbeitgeber kann andererseits die Gründe für die Gruppenbildung leicht darlegen, da er die maßgeblichen Kriterien selbst aufgestellt hat.

Die Klägerin braucht deshalb nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, die Ordnung über die Gewährung von Betriebsrenten an Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Personenkreis gehören, darzulegen. Sie hat sich nur zu den vom Arbeitgeber behaupteten Kriterien über die Abgrenzung der Gruppen zu äußern. Dabei kann sie geltend machen, daß die Gruppen nicht sachgerecht abgegrenzt worden seien. Sie kann aber auch darlegen, daß sie zu dem begünstigten Personenkreis gehört.

c) Deshalb wird das Landesarbeitsgericht noch festzustellen haben, ob eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern von der Beklagten eine Invaliditätsrente bekommt. Es wird zu überprüfen haben,



- 9 -

ob die Behauptung der Beklagten zutrifft, daß sie lediglich in drei Fällen ausnahmsweise aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall eine Invaliditätsrente gewährt habe, daß aber seit 1984 elf weitere Arbeitnehmer bei ihr wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden seien, ohne eine betriebliche Invaliditätsrente zu erhalten. Dabei wird es auf die Gründe für die unterschiedliche Behandlung ankommen. Die Beklagte wird darzulegen haben, wie sie den begünstigten Personenkreis abgegrenzt hat und warum die Klägerin nicht zu diesem Personenkreis gehört. Die einzelnen Arbeitnehmer brauchen nicht unbedingt namentlich bezeichnet zu werden.

Dr. Heither

Dr. Wittek

Griebeling

Gnade

Weinmann



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](#)