

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Gleichbehandlung;
GG Art. 3 Abs. 1; ZFO §§ 561, 320

Leitsätze:

1. Eine Versorgungszusage, die danach unterscheidet, wann die begünstigten Arbeitnehmer in den Ruhestand getreten sind (Stichtagsregelung), muß sich am Gleichbehandlungsgrundsatz messen lassen. Dieser ist verletzt, wenn die Unterscheidung auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruht (Bestätigung von BAG AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
2. Es verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn diejenigen Arbeitnehmer, die einer Limitierung ihrer Vergütung zugestimmt haben, bei ihrer Versorgung besser gestellt werden als die von dieser Vertragsänderung nicht mehr betroffenen Pensionäre.

Aktenzeichen: 3 AZR 530/76

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1977 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 530/76

10 (5) Sa 613/75 Niedersachsen

Verkündet am
8. Dezember 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

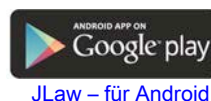
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1977 durch den Vizepräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich, sowie die ehrenamtlichen Richter Hoechst und Engel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Mai 1976 - 10 (5) Sa 613/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger stand von 1920 bis 1925 und von 1930 bis zu seiner Pensionierung am 31. Dezember 1968 in den Diensten der Beklagten. Seit 1. Januar 1954 war er stellvertretender Bezirksdirektor in München und zuletzt Bezirksdirektor in Regensburg.

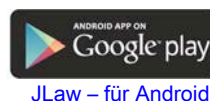
Im Jahre 1956 legte die Beklagte ihren Bezirksdirektoren und deren Stellvertretern neue Anstellungsverträge vor, in denen das Vergütungssystem grundlegend geändert wurde. Der Kläger stimmte dieser Vertragsänderung zu, wies die Beklagte aber mit Schreiben vom 3. September 1956 darauf hin, daß er Einkommensminderungen befürchten müsse; er bat, die Neuregelung nochmals wohlwollend zu überprüfen und - wenn nicht sofort, so doch wenigstens nach Abschluß des Jahres 1956 - seine Interessen zu berücksichtigen. Die Beklagte lehnte eine Änderung ab. Während das Jahreseinkommen des Klägers im Jahre 1956 nach dem alten Vertrag 26.664,17 DM betragen hatte, erzielte der Kläger im Jahre 1957 nach dem neuen Vertrag ein Jahreseinkommen in Höhe von 28.985,89 DM.

Nach seiner Pensionierung war der Kläger in den Jahren 1969 bis 1971 etwa ein- bis zweimal pro Woche freiberuflich für die Beklagte als Großschadensregulierer tätig. Außerdem arbeitete er im Jahre 1972 drei Monate lang als Angestellter der Beklagten auf dem Gebiet der Kostenberatung. Daneben bezog er folgende Versorgungsbezüge: Ein "Versorgungsverein für die Angestellten der M - Gesellschaft und verbundenen Gesellschaften V.V.a.G." zahlte ein Ruhegeld in Höhe von zunächst 560,-- DM, das inzwischen auf 604,80 DM erhöht wurde. Ferner steht dem Kläger nach dem Leistungsplan eines Unterstützungsvereins der Beklagten eine monatliche Rente zu, die zunächst 40,-- DM betrug und sich seit 1973 auf 50,-- DM beläuft. Diese Rente wird von der Beklagten selbst ausgezahlt; ob der Unterstützungsverein noch besteht, ist zwischen den Parteien streitig. Seit dem 1. Januar 1972 bezieht der Kläger darüber hinaus von der Beklagten unmittelbar ein betriebliches Ruhegeld von 237,50 DM. Die Parteien

- 3 -



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



Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte müsse ihn so behandeln, als ob er erst nach dem 31. Dezember 1971 in den Ruhestand getreten wäre. Sie müsse ihm deshalb sein betriebliches Ruhegeld von 237,50 DM verdoppeln. Die Kürzung seines Ruhegeldes verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Unterscheidung zwischen Pensionären, die vor oder nach dem 31. Dezember 1971 in den Ruhestand getreten seien, sei willkürlich. Dabei sei zu berücksichtigen, daß bereits die Vertragsänderung vom Jahre 1956 zu erheblichen Einkommensminderungen geführt habe. Dies sei allerdings nicht im Hinblick auf die Zusage einer besseren Altersversorgung geschehen, er habe aber in seinem Schreiben vom 3. September 1956 klargemacht, daß er auf ein loyales Verhalten der Beklagten vertraute. Dabei habe er besonders an seine Altersversorgung gedacht. Wenn die Beklagte von ihrer Stichtagsregelung absähe, entstünden ihr dadurch Mehraufwendungen in Höhe von maximal 3.000,-- DM monatlich. Berücksichtige man die steuerlichen Vorteile von

- 4 -

Versorgungsrückstellungen, fielen die Kosten der begehrten Regelung nicht ins Gewicht.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger zusätzlich monatlich 237,50 DM bis zum Lebensende zu zahlen,
2. an den Kläger rückwirkend ab 1. Januar 1972 einen monatlichen Betrag von 237,50 DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich der Kläger nicht berufen; er sei mit Erreichen der Altersgrenze aus ihren Diensten ausgeschieden und habe zunächst Ruhegeldleistungen nur von selbständigen Versorgungseinrichtungen erhalten, nämlich von ihrem Versorgungsverein und von ihrem Unterstützungsverein, für den die Beklagte nur schuldbefreiend tätig geworden sei. Im übrigen verstoße ihre Stichtagsregelung nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die erst nach dem 31. Dezember 1971 in den Ruhestand getretenen Angestellten hätten Einkommenskürzungen hingenommen, die insgesamt die Einführung der zusätzlichen Altersversorgung erst ermöglicht hätten. Hingegen habe der Kläger hierzu nicht mehr beitragen können. Die Änderung seines Vertrages im Jahre 1956 habe nicht zu einer Kürzung seiner Bezüge geführt und sei auch nicht mit einer Verbesserung der Altersversorgung erkaufte worden.

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

Entscheidungsgründe:

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Verdoppelung seines Ruhegeldes. Die Beklagte hat bei der Einführung einer neuen Versorgungsregelung im Jahre 1972 den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt.

- 5 -



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

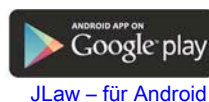


1.a) Das Landesarbeitsgericht geht mit dem Kläger zutreffend davon aus, daß eine generelle Versorgungsregelung dem Gleichbehandlungsgrundsatz genügen muß. Das bedeutet nicht, daß alle aktiven und pensionierten Arbeitnehmer schematisch gleichzustellen wären; die Prüfung hat sich vielmehr darauf zu beschränken, ob eine willkürliche Differenzierung vorliegt, d. h. ob die unterschiedliche Behandlung auf unsachlichen oder sachfremden Gründen beruht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 48 a II 3, S. 424; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, § 37 I 5, S. 501; beide mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte darauf abgestellt, ob die begünstigten Arbeitnehmer am 31. Dezember 1971 noch in ihren Diensten standen oder bereits pensioniert waren. Eine solche Stichtagsregelung kann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn die Gründe für die Wahl des Stichtags unsachlich oder sachfremd sind (BAG AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter III der Gründe, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

b) Die Rechtsprechung des erkennenden Senats zum Gleichbehandlungsgrundsatz bei Stichtagsregelungen ist im Schrifttum auf Widerspruch gestoßen. Diese Kritik hat den Senat nicht überzeugen können.

Sieg (SAE 1975, 93 [94 unter 3 a]) hält den Gleichbehandlungsgrundsatz für gar nicht anwendbar. Die Forderung nach Gleichberechtigung in der Gruppe wirke nur "in der Reihe" und nicht "in der Zeit". Das mag richtig sein, der Senat hat jedoch bereits ausgeführt, daß Stichtagsregelungen auch die Gleichbehandlung in der Reihe berühren können. Das ist dann der Fall, wenn der klagende Pensionär mit anderen Pensionären gleichgestellt werden will, die sich nur dadurch von ihm unterscheiden, daß sie später in den Ruhestand getreten sind. Insoweit stimmen auch Schröder (AP Anm. zu Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt) und Lieb (AR-Blattei, "Ruhegeld (-gehalt): Entscheidung 134) mit dem Senat überein.



Schröder und Lieb (aaO) kritisieren hingegen den Maßstab, den der Senat bei der Prüfung des Gleichbehandlungsgrundsatzes angelegt hat. Man könne nicht verlangen, daß der Arbeitgeber den Zweck der Stichtagsregelung darlegt und daraufhin prüfen läßt, ob er unsachlich oder sachfremd ist. Schröder hält schon für verfehlt, in diesem Zusammenhang von Unsachlichkeit oder Sachfremdheit zu sprechen (aaO, unter 4 der Anmerkung), während Lieb diese Begriffe als Maßstäbe einer bloßen "Vertretbarkeitskontrolle" verstehen will. Beide sehen in der Rechtsprechung des Senats eine unangemessene Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

In Wahrheit hat der Senat keine neuen Maßstäbe entwickelt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wird seit langem als Verbot unsachlicher und sachfremder Gründe umschrieben (vgl. Hueck-Nipperdey und Nikisch, aaO). Diese Formel ändert nichts daran, daß dem Arbeitgeber ein erheblicher Entscheidungsspielraum bleibt. Der Senat hat das in seinem Urteil vom 6. Juni 1974 ausdrücklich hervorgehoben (AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter III 2 c der Gründe]). Allerdings reicht dieser Spielraum nicht so weit, wie ihn das Willkürverbot des Art. 3 Abs. 1 GG gewährt; der Gleichbehandlungsgrundsatz fordert, daß nur in einer sachgerechten Weise unter Berücksichtigung der vom Arbeitsrecht anerkannten Wertungen unterschieden wird (Mayer-Maly, AR-Blattei "Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis I" unter E III 1). Soweit Lieb und Schröder ihre Kritik mit den detaillierten Anweisungen des Senats an die Vorinstanz begründen, übersehen sie möglicherweise, daß in dem damaligen Fall der wechselnde und teilweise widersprüchliche Vortrag der Arbeitgeberin Anlaß zu erheblichen Zweifeln gegeben hatte, ob die wahren Gründe vorgetragen wurden.

2. Im vorliegenden Fall bestehen keine Bedenken gegen die Stichtagsregelung der Beklagten.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die neue Versorgungsregelung den Zweck, den im Jahre 1971 noch im Dienst befindlichen Bezirksdirektoren und ihren Stellvertretern die Zustimmung zum Abschluß neuer Arbeitsverträge und



- 7 -

damit zur Limitierung ihrer Bezüge abzuhandeln. Die Versorgungszusage war gleichsam die Gegenleistung für ein Zugeständnis, das nur von einer bestimmten Gruppe damals aktiver Arbeitnehmer verlangt wurde. Der Kläger, der sich zu dieser Zeit bereits im Ruhestand befand, war von der neuen Gehaltsregelung nicht betroffen und brauchte ihr deshalb auch nicht zuzustimmen. Darin lag ein wesentlicher Unterschied zwischen seiner Lage und derjenigen seiner noch aktiven Kollegen.

Bei dieser Sachlage handelte die Beklagte nicht willkürlich, wenn sie denjenigen Arbeitnehmern, denen sie Zugeständnisse abkaufen mußte, eine höhere Versorgung versprach als den davon nicht betroffenen Pensionären. Eine solche Fallgestaltung hat der Senat auch in seinem Urteil vom 6. Juni 1974 ausdrücklich als einen denkbaren und sachgerechten Differenzierungsgrund erwähnt (AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [unter III 3 b der Gründe]).

3. Die Revision greift die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an. Ihre Verfahrensrügen können jedoch keinen Erfolg haben.

a) Vor allem will die Revision nicht gelten lassen, daß der Zweck der Versorgungszusage von 1971 unstreitig gewesen sei. Der Kläger habe vielmehr bestritten, daß alle durch diese Zusage begünstigten Arbeitnehmer dafür auch Kürzungen ihrer Vergütung hinnehmen mußten.

Dem ist zunächst entgegenzuhalten, daß nach § 561 Abs. 1 ZPO Feststellungen des Landesarbeitsgerichts darüber, was streitig und was unstreitig ist, bis zur Berichtigung des Tatbestandes für die Revisionsinstanz bindend sind. Der Kläger hat keinen Antrag auf Tatbestandsberichtigung gemäß § 320 ZPO gestellt. Er kann sich auch nicht darauf berufen, daß die von ihm gerügten Feststellungen nicht im Tatbestand, sondern in den Entscheidungsgründen getroffen worden seien. Darauf kommt es nicht an (RGZ 80, 172 [174]; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 12. Aufl., § 60 I 3 b, S. 316 zu Fußnote 33;

- 8 -

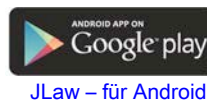


Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 320 Anm. I 2 zu N 7).

Im übrigen zeigen der Akteninhalt und die eigene Begründung des Klägers, daß das Landesarbeitsgericht die angeführten Tatsachen mit Recht als unstreitig ansehen durfte. In der streitigen Verhandlung vom 3. März 1975 vor dem Arbeitsgericht Hannover hat der Kläger ausdrücklich zugestanden, die Einführung der Altersversorgung im Jahre 1971 sei ein Äquivalent dafür gewesen, daß sich die aktiven Angestellten mit einer Limitierung ihres Einkommens abfanden. Später hat der Kläger zwar geltend gemacht, von dieser Limitierung seien nicht alle durch die Altersversorgung begünstigten Angestellten gleichermaßen betroffen gewesen, aber das ist nicht entscheidend. Eine Limitierung wirkt sich immer nur dann aus, wenn das Einkommen eine bestimmte Höhe erreicht. Das mag nicht bei allen Bezirksdirektoren der Fall gewesen sein. Aber auch diejenigen Bezirksdirektoren, die nicht unmittelbar betroffen waren, mußten einer Änderung ihrer Verträge zustimmen und damit Verdienstchancen in der ferneren Zukunft aufgeben. Solche geringfügigen Unterschiede lassen sich bei einer Versorgungsregelung mit ihrer generalisierenden Gruppenbildung kaum erfassen. Jedenfalls erscheint es nicht unsachlich oder sachfremd, alle diejenigen Angestellten gleichzubehandeln, deren Anstellungsvertrag geändert werden sollte.

b) In der Revisionsinstanz hat der Kläger erstmals geltend gemacht, die Beklagte habe auch ihren Prokuristen eine Versorgungszusage gewährt, obwohl für deren Einkommen eine Limitierung nicht in Betracht gekommen sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger ohne weiteres die Gleichstellung mit Prokuristen verlangen kann; jedenfalls darf sein neuer Vortrag in der Revisionsinstanz nicht mehr berücksichtigt werden. Das Formularschreiben, auf das er sich beruft, ist sogar erst nach Erlaß des Berufungsurteils verfaßt worden.

c) Schließlich kann der Kläger auch nicht damit gehört werden, er habe bereits im Jahre 1956 eine ungünstige Vertragsänderung hinnehmen müssen und dem nur in der Erwartung einer



- 9 -

verbesserten Altersversorgung zugestimmt. Damals hat der Kläger zwar darum gebeten, eine günstigere Regelung für die Zukunft wohlwollend zu erwägen, die Beklagte ist darauf jedoch nicht eingegangen. Die Revision macht nun geltend, der Kläger habe an eine Verbesserung seiner Altersversorgung gedacht, eine entsprechende Forderung aber nicht formuliert. Das mag zugunsten des Klägers unterstellt werden. Seine unausgesprochenen Vorstellungen sind rechtlich unerheblich.

gez.: Dr. Stumpf Dr. Thomas Dr. Dieterich

Hoechst

Engel

