

Aktenzeichen: 3 AZR 565/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 9. März 1982

- 3 AZR 565/79 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 17. August 1978

Duisburg

- 2 Ca 1448/77 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. April 1979

Düsseldorf

- 12 Sa 1343/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

B l a n k e t t - R u h e g e l d z u s a g e

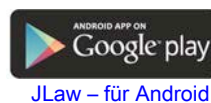
Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 154, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



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



3 AZR 565/79

12 Sa 1343/78 Düsseldorf

Verkündet
am 9. März 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schaub sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Menzel und Dahl für Recht erkannt:

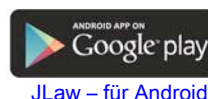
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. April 1979 - 12 Sa 1343/78 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1914 geborene Kläger wurde seit dem 9. Januar 1964 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der R

gesellschaft (kurz Transport-GmbH) zunächst als Hafenarbeiter, später als Kraftfahrer beschäftigt. Im Jahre 1975 übernahm die Beklagte den Betrieb der Transport GmbH, an der sie bereits zuvor beteiligt war. Mit Erreichen des 63. Lebensjahres schied der Kläger am 31. August 1977 aus den Diensten der Beklagten und bezieht seither vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Er verdiente zuletzt 76,72 DM täglich.

Der Kläger hat behauptet, ihm sei bereits bei den Einstellungsgesprächen im Jahre 1964 mitgeteilt worden, daß bei der Beklagten ein betriebliches Versorgungswerk bestehe und ihm eine Anwartschaft auf ein betriebliches Altersruhegeld erwachsen könne. Entsprechende Mitteilungen seien damals allen Bewerbern gemacht worden. Bei der Transport GmbH habe im Jahre 1964 entweder eine Betriebsvereinbarung oder eine Betriebsübung bestanden, nach der alle gewerblichen Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten sollten, wenn sie nach einer Wartezeit von fünf Jahren und Vollendung des 30. Lebensjahres infolge Arbeits- oder Dienstunfähigkeit oder wegen Vollendung des 65. Lebensjahres auschieden. Als Altersrente sei für jedes zurückgelegte Dienstjahr 1 v.H. des letzten Monatsgrundlohnes gezahlt worden. Entsprechende Schreiben seien nur einem Teil der gewerblichen Arbeitnehmer ausgehändigt worden. Zum Teil seien sie bei den Personalakten verblieben. Die Zahlung der Altersrenten sei nicht von der Aushändigung einer schriftlichen Versorgungszusage abhängig gemacht worden. Die Beklagte habe auch unabhängig von der Aushändigung einer Versorgungszusage Rückstellungen für die betriebliche Altersversorgung vorgenommen.

Da die Versorgungszusage bereits aus einer Zeit vor Einführung der flexiblen Altersgrenze stamme, bedürfe sie insoweit einer Anpassung. Für die Monate September und Oktober 1977 ergebe sich ein Versorgungsbetrag von 498,88 DM.



- 3 -

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, 498,88 DM
an den Kläger zu zahlen,
2. hilfsweise festzustellen, daß die Beklagte
verpflichtet ist, dem Kläger nach Voll-
endung des 65. Lebensjahres Leistungen aus
der betrieblichen Altersversorgung der Firma
R GmbH zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß sie oder ihre Rechtsvorgängerin dem Kläger eine Zusage auf Gewährung von Versorgungsleistungen gemacht hätten. Weder bei der Transport GmbH noch bei ihr habe es ein Versorgungswerk gegeben. Soweit sie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einzelne Arbeitnehmer der Transport GmbH gewähre, beruhe dies auf Einzelzusagen, die jedem Versorgungsberechtigten erteilt worden seien, wenn dieser sich besonders um die Firma verdient gemacht habe. Zu den Versorgungsberechtigten gehöre der Kläger nicht. Die Geschäftsführer ihrer Rechtsvorgängerin seien im übrigen zur Erteilung von Versorgungszusagen nicht ohne weiteres berechtigt gewesen, sondern hätten nach dem Gesellschaftsvertrag insoweit der Zustimmung der Gesellschafter bedurft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem Hilfsantrag stattgegeben und die Berufung im übrigen zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat keine hinreichenden Feststellungen getroffen, so daß noch nicht beurteilt werden kann, ob dem Kläger Versorgungsansprüche zustehen.

I. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht, daß die Beklagte oder ihre Rechtsvorgängerin dem Kläger ein Versorgungsangebot gemacht hätten.



1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Geschäftsleitung der Transport GmbH auf einem Betriebsfest zu Beginn der fünfziger Jahre auf die betriebliche Altersversorgung angesprochen worden sei. Sie habe sich dahin geäußert, daß die Transport GmbH "etwas in dieser Richtung tun werde und bereits getan" habe. Weitere Einzelheiten seien nicht bekannt gemacht worden. Indes seien in der Folgezeit Ruhegeldzusagen erteilt worden. In den sechziger Jahren, als der Kläger eingestellt worden sei, habe die Transport GmbH auch mit der betrieblichen Altersversorgung geworben. Selbst bei dem Einstellungsgespräch des Klägers sei auf sie hingewiesen worden.

2. Diese Feststellungen reichen entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht aus, um eine Blankettzusage an die Belegschaft oder eine einzelvertragliche Zusage an den Kläger zu begründen.

a) Eine Blankettzusage ist ein Vertragsangebot an ein oder mehrere Arbeitnehmer, der Arbeitgeber werde Ruhegeld gewähren, wobei die Voraussetzungen und die Höhe des zu gewährenden Ruhegehalts zunächst noch nicht geregelt werden, stattdessen dem Arbeitgeber vorbehalten bleibt, die Vertragsbedingungen einseitig nach billigem Ermessen festzusetzen (BAG vom 17. Mai 1966 - 3 AZR 477/65 - AP Nr. 110 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 der Gründe; Urteil vom 13. März 1975 - 3 AZR 446/74 - AP Nr. 167 aaO, zu I 1 a der Gründe sowie Leitsatz 1; Urteil vom 23. November 1978 - 3 AZR 708/77 - AP Nr. 181 aaO, zu 1 der Gründe). Voraussetzung eines vom Arbeitnehmer ausdrücklich oder stillschweigend anzunehmenden Blankettangebots auf Gewährung von Ruhegeldern ist ein rechtsgeschäftlich erheblicher Erklärungstatbestand. Der Arbeitgeber muß sich so äußern, daß die begünstigten Arbeitnehmer nach Treu und Glauben annehmen dürfen, er wolle sich endgültig binden und die fehlenden Regelungen - abweichend von dem Grundsatz des § 154 Abs. 1 BGB - einseitig nachholen (MünchnKomm-Kramer, BGB § 154 Rz 4).

b) Ein solcher Erklärungstatbestand ist den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht zu entnehmen. Der Kläger durfte nicht



darauf vertrauen, er werde mit Sicherheit zu den Begünstigten des Versorgungswerkes der Transport GmbH gehören. Im Zeitpunkt der festgestellten Äußerung der Geschäftsleitung gehörte der Kläger noch nicht zu den Belegschaftsmitgliedern der Transport GmbH. Aus dieser Äußerung bei Gelegenheit eines Betriebsfestes ist ein Verpflichtungswille nicht zu entnehmen. Die Arbeitgeberin hat nicht zum Ausdruck gebracht, sie wolle die gegenwärtige und zukünftige Belegschaft bei Eintritt eines Versorgungsfalles versorgen. Vielmehr enthält die Äußerung allein die Ankündigung, in naher Zukunft eine betriebliche Altersversorgung bei der Transport GmbH einzuführen. Die Abgabe einer Absichtserklärung ist noch kein den Arbeitgeber verpflichtendes Angebot.

Es gilt auch nicht deswegen etwas anderes, weil die Beklagte in der Folgezeit einzelnen oder mehreren Arbeitnehmern eine Versorgungszusage erteilt hat. Dem Kläger selbst ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein entsprechendes Angebot nicht gemacht worden; die Erteilung der Versorgungszusage an andere ist kein "stillschweigendes" Angebot an den Kläger.

c) Da das Landesarbeitsgericht den Begriff der Blankettzusage verkannt hat, bedarf das Urteil der Aufhebung. Der Senat vermag den Rechtsstreit noch nicht abschließend zu beurteilen, weil nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Beklagten ein Versorgungswerk bestanden hat. Daraus können sich auch für den Kläger Rechte ergeben.

II. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob dem Kläger Versorgungsansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehen.

a) Eine allgemeine Versorgungsregelung muß dem Gleichbehandlungsgrundsatz genügen. Dieser besagt nicht, daß alle Arbeitnehmer schematisch gleich zu behandeln sind. Vielmehr bedarf es der Prüfung, ob eine willkürliche Differenzierung vorliegt oder anders ausgedrückt, ob die unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmer auf unsachlichen oder sachfremden Gründen



beruht (BAG Urteil vom 8. Dezember 1977 - 3 AZR 530/76 - AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 1 a der Gründe).

b) Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben nicht alle Arbeitnehmer der Transport GmbH eine schriftliche Versorgungszusage erhalten. Dies ist rechtlich unerheblich, da eine Versorgungszusage auch ohne Einhaltung der Schriftform wirksam ist. Entscheidungserheblich ist allein, ob die Transport GmbH oder die Beklagte nach allgemeinen Grundsätzen verfährt. Sie könnte durch ihr Verhalten die Regel aufgestellt haben, sie versorge die Arbeiter der Transport GmbH oder möglicherweise nur die innerhalb einer bestimmten Zeitspanne Eingestellten bei Erreichen der Altersgrenze. Das hat der Kläger behauptet. Er ist insoweit beweispflichtig.

c) Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß sie in der Vergangenheit nur bewährten Mitarbeitern eine Betriebsrente zugesagt habe. Da die Transport GmbH bzw. die Beklagte nicht verpflichtet waren, überhaupt Ruhegehalt zu gewähren, konnte sie sachliche Gründe bestimmen, die es rechtfertigten, Arbeitnehmer vom Erwerb einer Versorgungsanwartschaft auszuschließen. Die Beklagte muß jedoch darlegen, nach welchen Gesichtspunkten sie dabei vorgeht, damit der Kläger erwidern und das Landesarbeitsgericht den Vorwurf der Willkür überprüfen kann.

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schaub

zugleich für den ehrenamtl.
Richter Dahl, dessen Amtszeit
geendet hat

Dr. Menzel

