

Aktenzeichen: 3 AZR 606/79

LAG Rheinland-Pfalz - Urteil des BAG vom 11. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz: Ein Arbeitgeber, der seine Versorgungsordnung umgestaltet und die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verbessert, kann aus sachlichen Gründen bestimmen, daß nur solche Arbeitnehmer nach der neuen Versorgungsordnung versorgt werden, die nach einem bestimmten Stichtag in den Ruhestand treten.



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



3 AZR 606/79

3 Sa 765/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
11. September 1980

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 11. September 1980 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, den Richter Schaub und den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Hartmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. März 1979 - 3 Sa 765/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Februar 1952 bis 31. Oktober 1973 bei der Beklagten beschäftigt. Er ist im Alter von 63 Jahren ausgeschieden, weil er wegen eines erlittenen Herzinfarktes berufsunfähig war.

Seit dem 1. November 1973 erhielt er von der Unterstützungseinrichtung der Beklagten ein betriebliches Ruhegeld in Höhe von monatlich 132,-- DM. Das Ruhegeld errechnete sich nach der damals geltenden Versorgungsordnung. Nach ihr wurden für jedes Dienstjahr 6,-- DM Ruhegeld gezahlt.

Mit dem 1. Dezember 1974 trat für nach diesem Zeitpunkt eintretende Versorgungsfälle eine neue Versorgungsordnung in Kraft. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und die bei Inkrafttreten in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen oder danach ein Arbeitsverhältnis begründen. Die Höhe der Alters^{rente}~~rente~~ beträgt 0,6 % des rentenfähigen Arbeitsverdienstes für jedes abgeleistete Dienstjahr, höchstens jedoch 18 %. Ferner ist in dieser Versorgungsordnung bestimmt, daß die bislang von der Unterstützungseinrichtung gezahlten Ruhegelder hinfort von der Beklagten erbracht werden.

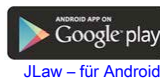
Mit Schreiben vom 29. September 1977 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie sei bereit, die bislang gezahlte Betriebsrente um den vollen Teuerungsausgleich von 26,40 DM auf 158,40 DM anzupassen, wenn er mit ihrer Berechnung einverstanden sei. Als der Kläger widersprach, setzte die Beklagte ab 1. Januar 1978 die monatliche Rente auf 147,70 DM fest.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei bei der ersten Anpassung verpflichtet gewesen, ihn in die Versorgungsordnung 1974 einzubeziehen. Im übrigen verstoße sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie den vor dem 1. Januar 1974 in den Ruhestand getretenen Arbeitnehmern nach der bis dahin geltenden Versorgungsordnung Ruhegelder zahle. Er

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

hat behauptet, die Ruheständler blieben allein aus finanziellen Gründen unberücksichtigt. Der Finanzstatus der Beklagten erlaube aber, auch deren Renten anzuheben. Zumindest habe die Beklagte berücksichtigen müssen, daß er infolge eines Herzinfarktes vorzeitig berufsunfähig geworden sei. Wenn er bis zur Altersgrenze hätte weiterarbeiten können, wäre er in den Genuß der verbesserten Leistungen gekommen. Für die Zeit von November 1976 bis Februar 1978 errechne er eine Rentennachzahlung in Höhe von 4.196,20 DM und ab März 1978 unter Berücksichtigung der Anpassung eine monatliche Rente von 379,90 DM.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

1. 4.196,20 DM nebst 4 % Zinsen seit dem
1. Juli 1977 zu zahlen;
2. ab März 1978 eine monatliche Rente in Höhe von
379,90 DM, jeweils fällig am Ende jeden Monats,
zu zahlen.

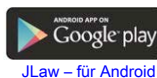
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung habe sie die Unterstützungseinrichtung aufgelöst und selbst die Versorgungslasten übernommen. Am 1. Dezember 1974 habe sie 280 Pensionäre gehabt. Ihre Einbeziehung in die Versorgungsordnung 1974 hätte zu einer Mehrbelastung von 100.000,-- DM geführt, was ihre finanzielle Leistungsfähigkeit überstiegen habe. Außerdem habe sie in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat nur die Altersversorgung der noch aktiven Belegschaft verbessert, um auf dem angespannten Arbeitsmarkt ihres Betriebssitzes konkurrenzfähig zu bleiben und eine Abwanderung der Arbeitnehmer in den öffentlichen Dienst oder in Unternehmen mit besserer Altersversorgung vorzubeugen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, 127,-- DM nachzuzahlen und ab März 1978 eine monatliche Rente von 158,40 DM

- 4 -



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



zu zahlen. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich seine Revision.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger kann von der Beklagten keine Altersversorgung nach der Versorgungsordnung vom 1. Dezember 1974 verlangen.

1. Nach der Versorgungsordnung von 1974 sind nur solche Arbeitnehmer anspruchsberechtigt, die - anders als der Kläger - nach dem 1. Dezember 1974 in den Ruhestand getreten sind.

2. Der Kläger kann nicht nach § 16 BetrAVG verlangen, in den Kreis der von der Versorgungsordnung 1974 Begünstigten aufgenommen zu werden. Nach § 16 BetrAVG hat ein Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Zweck der gesetzlichen Regelung ist, den Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner eigenen wirtschaftlichen Lage zum Ausgleich der eingetretenen Teuerung anzuhalten (vgl. BT-Drucks. 7/2843 S. 12). Dagegen wollte § 16 BetrAVG den Arbeitgeber nicht zwingen, auch Ruheständler in eine neue oder geänderte Versorgungsordnung aufzunehmen. Soweit dem Kläger Ruhegeldansprüche nach der im Jahre 1973 geltenden Versorgungsordnung zustanden, sind diese angepaßt worden.

3. Die Beklagte hat auch nicht dadurch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, daß sie am 1. Dezember 1974 nur die Versorgungsanwartschaften der noch aktiven oder neu eingestellten Arbeitnehmer verbessert hat.

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet nicht eine schematische Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer oder der noch aktiven oder bereits in den Ruhestand versetzten Arbeitnehmer. Er verbietet lediglich eine willkürliche Differenzierung, also eine unsachliche oder auf sachfremden Gründen beruhende Gruppenbildung (BAG 26, 178 [184] = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 1 der Gründe]; AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 a der Gründe]).



Da es dem Arbeitgeber frei steht, ob er überhaupt eine betriebliche Altersversorgung einführt, kann er auch die Gruppe derjenigen Arbeitnehmer abgrenzen, die er in die Versorgung einbeziehen will, sofern für die Gruppenbildung sachliche Gründe bestehen. Der Gruppenbildung dient aber auch ein vom Arbeitgeber festgesetzter Stichtag, ab welchem Zeitpunkt er eine Altersversorgung einführt oder eine bestehende Altersversorgung umstrukturiert und verbesserte Leistungen gewährt. Eine Stichtagsregelung hat zwei Funktionen; sie bestimmt einmal, wann eine Versorgungsordnung in Kraft tritt, und grenzt zum anderen den Kreis der Begünstigten ab (Hueck in Anm. zu BAG AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 1]).

b) Auf aus sachlichen Gründen festgesetzte Stichtage kann bei Versorgungsordnungen nicht verzichtet werden. Durch eine für einen Betrieb oder ein Unternehmen geltende Versorgungsordnung soll eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen gestaltet werden. Selbst das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hat auf Stichtage nicht verzichtet, sondern solchen Arbeitnehmern die Berufung auf die gesetzlich geregelte Unverfallbarkeit ihrer Versorgungsanwartschaft abgeschnitten, deren Arbeitsverhältnis bei seinem Inkrafttreten bereits beendet war (§ 26 BetrAVG).

c) Von diesen Rechtsgrundsätzen ist der Senat auch in seiner bisherigen Rechtsprechung ausgegangen. So hat er ausdrücklich darauf hingewiesen, daß finanzielle Erwägungen des Arbeitgebers ein sachlicher Grund sein können, um die Versorgungsanwartschaften nur solcher Arbeitnehmer zu verbessern, die nach einem bestimmten Zeitpunkt in den Ruhestand getreten sind (BAG 26, 178 [185] = AP Nr. 165 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu III 2 c der Gründe]). Der Kläger verkennt, daß in dem vorgenannten Fall der wechselnde und teilweise widersprüchliche Vortrag des damaligen Beklagten Anlaß zu Zweifeln gegeben hatte, ob die wahren Gründe für die eingeführte Stichtagsregelung vorgetragen waren, wie der Senat bereits einmal klargestellt hat (BAG AP Nr. 176 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 1 b der Gründe]).



d) Die Beklagte hatte sachliche Gründe, nur die Altersversorgung der am 1. Dezember 1974 noch nicht im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmer zu verbessern. Sie hat sich beständig darauf berufen, sie habe zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur Verbesserung ihrer Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt nur die Altersversorgung der noch aktiven Belegschaft verbessert. Der Kläger hat nichts dafür dargetan, daß diese Gründe nur vorgeschoben sind. Hierfür ist auch nichts ersichtlich. Die Beklagte hat aber einen Spielraum, wie sie ihre zukünftige wirtschaftliche Entwicklung und die Möglichkeit beurteilt, zusätzliche Verpflichtungen zu übernehmen. Eine Differenzierung zwischen noch aktiven und bereits in den Ruhestand versetzten Arbeitnehmern durfte sie vornehmen, da nur die aktive Belegschaft die Mittel erwirtschaften kann, die für die betriebliche Altersversorgung eingesetzt werden können. Eine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die vor oder nach dem 1. Dezember 1974 in den Ruhestand traten, ist sachlich gerechtfertigt, weil nur die nach dem 1. Dezember 1974 pensionierten im Vertrauen auf die Verbesserung der Altersversorgung ihre Betriebstreue erbracht haben.

4. Der Beklagten kann nicht zum Vorwurf gemacht werden, daß sie nicht diejenigen Arbeitnehmer in die Versorgungsordnung 1974 einbezogen hat, die wegen Berufsunfähigkeit nicht bis zum Stichtag haben weiterarbeiten können. Dies ist nicht zu beanstanden, da diese Arbeitnehmer auch vorzeitig Versorgungsansprüche erworben haben.

gez.: Dr. Thomas

Schaub

Dr. Dieterich

Schnabel

Hartmann



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

