

Aktenzeichen: 3 AZR 783/96  
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 17. Februar 1998  
- 3 AZR 783/96 -

I. Arbeitsgericht  
Darmstadt

Urteil vom 24. Oktober 1994  
- 5 Ca 385/94 -

II. Hessisches  
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. Juli 1996  
- 8 Sa 2142/94 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen

Gesetz:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung

Leitsätze:

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern eines Betriebs nach bestimmten Merkmalen. Die Gruppenbildung muß - gemessen an den mit der Regelung verfolgten Zwecken - sachlich berechtigt sein (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAGE 78, 288 = AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; Urteil vom 9. Dezember 1997 - 3 AZR 355/96 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).
2. Mit Zusagen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber verschiedene Zwecke verfolgen. Die Förderung und Belohnung von Betriebstreue ist ein zulässiger Zweck. Der Arbeitgeber kann die Zusage auf solche Arbeitnehmer beschränken, die er enger an das Unternehmen binden will.
3. Die Unterscheidung zwischen Mitarbeitern mit leitenden Aufgaben und sonstigen Mitarbeitern ist sachlich berechtigt (Bestätigung von BAGE 53, 309 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung).
4. Der Arbeitgeber darf auch Mitarbeiter im Außendienst durch Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung enger an das Unternehmen binden. Für diese Bevorzugung gibt es gute Gründe.



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



3 AZR 783/96

-----  
8 Sa 2142/94 Hessisches LAG

Verkündet am  
17. Februar 1998

**Im Namen des Volkes!**

## U r t e i l

Bittner,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Reissner und Hauschild für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 24. Juli 1996 - 8 Sa 2142/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

**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 will festgestellt haben, daß ihr eine unverfallbare Anwartschaft auf Zahlung einer Betriebsrente zusteht. Sie fordert Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern des Betriebs.

Die im Oktober 1936 geborene Klägerin ist seit 1. Januar 1972 bei der Beklagten als Chemielaborantin/Sachbearbeiterin beschäftigt. Sie verdiente zuletzt monatlich 6.308,00 DM brutto.

Die Beklagte stellt Phytopharmaka (Arzneimittel auf pflanzlicher Basis) her und vertreibt diese. Sie beschäftigt etwa 170 Arbeitnehmer. Einem Teil ihrer Arbeitnehmer, nämlich den Mitarbeitern im Außendienst (etwa 50 Ärztebesuchern) sowie leitenden Angestellten und Abteilungsleitern im Innendienst (etwa 10 Mitarbeitern) versprach die Beklagte eine Altersversorgung. Neben diesen beiden Gruppen erhalten auch noch fünf weitere Arbeitnehmer eine solche Altersversorgung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Es bestehe kein sachlicher Grund, die Zusagen auf die Gruppe der Innendienstmitarbeiter in leitender Position und die Außendienstmitarbeiter zu beschränken. Im übrigen habe die Beklagte sie im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern willkürlich ausgeschlossen. Werde sie den Arbeitnehmern mit Anspruch auf eine Altersversorgung gleichgestellt, könne sie bei Vollendung des 65. Lebensjahres eine Betriebsrente von 500,00 DM monatlich erwarten.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß ihr eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft zusteht, nach der sie bei Vollendung des 65. Lebensjahres einen Anspruch auf eine Betriebsrente von monatlich 500,00 DM erwirbt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Für die Bevorzugung der Mitarbeiter im Außendienst und der Mitarbeiter in leitender Position gebe es sachliche Gründe; sie wolle diese Arbeitnehmergruppen an das Unternehmen binden. Der Aufwand für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Außendienst sei besonders groß. Es komme ihr auch auf langjährige Kontakte zu den Kunden an. Ein häufiger Mitarbeiterwechsel im Außendienst wirke sich umsatzmindernd aus. Die leitenden Mitarbeiter im Innendienst müsse sie an das Unternehmen binden, weil diese Personen maßgeblich am Erfolg des Unternehmens beteiligt seien. Außer den Angehörigen dieser beiden Gruppen habe sie nur in Einzelfällen und nur bei konkreten Anlässen eine Altersversorgung versprochen.



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Es besteht keine Versorgungs Verpflichtung der Beklagten aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

I. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Unterscheidung der Arbeitnehmer eines Betriebes nach bestimmten Merkmalen. Die Gruppenbildung muß sachlichen Kriterien gerecht werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist dann sachfremd, wenn es für sie keine billigenwerten Gründe gibt. Dabei richtet sich die Beurteilung nach dem Zweck der Leistung.

Mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann der Arbeitgeber unterschiedliche Zwecke verfolgen. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollen die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alter verbessern. Zugleich soll in der Regel die von den Arbeitnehmern erbrachte Betriebstreue gefördert und belohnt werden.

Das unterschiedliche Interesse an der Betriebstreue ist danach ein zulässiges Differenzierungsmerkmal. Die Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung darf daher auf solche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer beschränkt werden, die der Unternehmer enger an das Unternehmen binden will (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung; BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292 = AP Nr. 24 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu B III 2 der Gründe).

II. Das Landesarbeitsgericht ist dieser Rechtsprechung gefolgt. Es hat mit überzeugender Begründung zu Recht angenommen, die Unterscheidung zwischen den Innendienstmitarbeitern einerseits und den Mitarbeitern im Außendienst sowie den leitenden Mitarbeitern andererseits sei sachlich gerechtfertigt.

1. Für die Beklagte gab es gute Gründe, gerade die Mitarbeiter im Außendienst länger an das Unternehmen zu binden. Dieses Ziel darf die Beklagte mit Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung verfolgen. Die Mitarbeiter der Beklagten im Außendienst müssen zeit- und kostenaufwendig geschult werden. Außerdem hängt der Umsatz der Beklagten von den persönlichen Kontakten der Mitarbeiter im Außendienst ab. Neben speziellem Fachwissen und der Erfahrung tragen insbesondere die persönlichen Kontakte dieser Mitarbeiter zu Ärzten und Krankenhäusern wesentlich zum Umsatz und damit zum Erfolg des Unternehmens bei. Die unterschiedliche Behandlung rechtfertigenden Gründe hat das Landesarbeitsgericht festgestellt.



Die Angriffe der Klägerin gegen die rechtliche Beurteilung sind nicht begründet. Zwar mögen die Kosten für die Ausbildung der Mitarbeiter im Außendienst im Einzelfall unterschiedlich hoch sein. Es mag auch Pharmareferenten geben, für die keine höheren Ausbildungskosten anfallen. Das Landesarbeitsgericht hat aber mit Recht nicht nur auf die Ausbildungskosten, sondern auch auf die Kosten einer Weiterbildung abgestellt. Auch die Angriffe der Klägerin gegen die angebliche Überbewertung der persönlichen Kontakte überzeugen den Senat nicht. Die Klägerin verweist nur auf ein allgemeines Sparprogramm im Gesundheitswesen. Deshalb trete der persönliche Kontakt in den Hintergrund. Dieser Schluß ist aber nicht zwingend. Der umgekehrte Schluß liegt näher: Bei zunehmendem Kostendruck kommt es mehr denn je auf die persönlichen und vertrauensvollen Kontakte der Außendienstmitarbeiter zu den Kunden an.

Die Klägerin kann sich auch nicht auf das Urteil des Senats vom 20. Juli 1993 (- 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung) berufen. In dieser Entscheidung ging es um den Ausschluß der Außendienstmitarbeiter von Versorgungsleistungen, die alle übrigen Mitarbeiter des Unternehmens erhalten sollen. Für diesen Ausschluß gab es keine sachlichen Gründe. Das schließt nicht aus, daß ein anderer Arbeitgeber mit seinen Regelungen billigenwerte Ziele verfolgt und Arbeitnehmergruppen bevorzugt, die er enger an das Unternehmen binden will.

2. Die unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter im Innendienst einerseits und der Mitarbeiter in leitender Position ande-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rerseits ist ebenfalls sachlich berechtigt. Die besondere Bedeutung der Mitarbeiter in leitender Position für den Unternehmenserfolg liegt auf der Hand. Diese Mitarbeiter verfügen über Fachwissen und Erfahrung, die nicht so leicht ersetzt werden können.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte leitenden Mitarbeitern bis zur zweiten Führungsebene Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Diese hierarchisch abgegrenzte Gruppe von Arbeitnehmern unterscheidet sich in ihrer Leitungsfunktion und der sich daraus ergebenden Bedeutung für das Unternehmen von den übrigen Mitarbeitern im Innendienst. Eine Versorgungsordnung, die Arbeitnehmer in gehobenen Positionen begünstigt, andere Arbeitnehmer von Leistungen der Altersversorgung aber ausschließt, verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (BAG Beschluß vom 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309, 313 = AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu B 2 der Gründe).

III. Eine Gleichbehandlung mit fünf anderen Arbeitnehmern, denen die Beklagte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt hatte, obwohl sie weder zur Gruppe der Mitarbeiter im Außendienst noch zur Gruppe der leitenden Mitarbeiter im Innendienst gehören, ist nicht geboten.

1. Bei den Zusagen auf Leistungen an diese fünf Arbeitnehmer handelt es sich um Zusagen in besonderen Einzelfällen. Auf solche Einzelfälle können sich andere Arbeitnehmer zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen (vgl. BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29, 37 = AP Nr. 18 zu § 1



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BetrAVG Gleichbehandlung, zu B I 2 b [3] der Gründe; BAG Urteil vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354 = AP Nr. 134 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

2. Im übrigen hatte die Beklagte für die Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer einleuchtende Gründe. Zwei Arbeitnehmern versprach die Beklagte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beim Umzug im Jahre 1954, um sich deren spezifische Fachkenntnisse weiter zu sichern. Ähnlich lag der Fall bei den Arbeitnehmerinnen, die die Beklagte wegen deren besonderer Erfahrungen auf dem Gebiet der Arzneimittelzulassung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages gewinnen wollte. Die Zusage einer Unterstützung an denjenigen Arbeitnehmer, der einen monatlichen Betrag von 34,00 DM von einer Unterstützungskasse erhält, kommt ohnehin nicht in Betracht. Mit diesem Arbeitnehmer will die Klägerin nicht gleichgestellt werden.

3. Soweit die Klägerin erstmals in der Revisionsschrift behauptet, über die bisher im Rechtsstreit erörterten Fälle hinaus gebe es drei weitere Mitarbeiter im Innendienst, denen die Beklagte Leistungen der Altersversorgung versprochen habe, sind die Behauptungen unbeachtlich. Mit diesem Vorbringen kann die Klägerin in der Revisionsinstanz nicht mehr gehört werden (§ 561 ZPO).

IV. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, sich auf die Gründe für die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer zu berufen. Zwar muß er den Arbeitnehmern die nicht ohne weiteres erkennbaren Gründe für eine Ungleichbehandlung spätestens dann mitteilen, wenn ein von



der Vergünstigung ausgeschlossener Arbeitnehmer Gleichbehandlung verlangt (BAG Urteil vom 5. März 1980 - 5 AZR 881/78 - BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung). Im vorliegenden Fall waren die Gründe für die Bevorzugung der Mitarbeiter im Außendienst und der Mitarbeiter in leitenden Stellungen im Innendienst für die Klägerin von Anfang an ohne weiteres erkennbar. Das gilt sowohl für die Bevorzugung der leitenden Mitarbeiter im Innendienst als auch für die Begünstigung der Mitarbeiter im Außendienst. Wenn ein Unternehmen Mitarbeiter im Außendienst begünstigt, geschieht dies in der Regel nur wegen der besonderen Fachkenntnisse und Erfahrungen sowie wegen der erwünschten Beständigkeit der persönlichen Kontakte zu Kunden des Unternehmens. Im übrigen hat die Beklagte die Gründe für die Zusagen an einzelne Arbeitnehmer in der ersten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht offengelegt. Das folgt aus dem Urteil des Arbeitsgerichts. Es hat sich mit den von der Beklagten vorgebrachten Gründen auseinandergesetzt.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

H. Reissner

G. Hauschild



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)