

Aktenzeichen: 5 AZR 64/89
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 7. Februar 1990
- 5 AZR 64/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 6. Mai 1988
Köln - 2 Ca 9553/87 -

II. Landesarbeitsgericht Teil-Urteil vom
Köln 14. Dezember 1988
- 7 Sa 822/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Gehaltserhöhungen - Verjährung

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung; BGB § 315 Billigkeitskontrolle;
BGB §§ 133, 157, § 196 Nr. 8, § 222

Leitsätze:

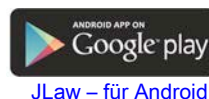
K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. Senatsurteil vom 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 64/89

7 Sa 822/88 Köln

Verkündet am
7. Februar 1990

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen .

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1990 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Teil-Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Dezember 1988 - 7 Sa 822/88 - wird zurückgewiesen, soweit die Beklagte zur Zahlung von 23.475,-- DM verurteilt worden ist.
2. Im übrigen wird unter Aufhebung des vorbezeichneten Urteils der Rechtsstreit 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 Parteien streiten über Gehaltserhöhungen und Tantiemeforderungen aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Der am 18. Januar 1931 geborene Kläger ist Diplom-Kaufmann und seit 1961 bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Januar 1968 war er als Geschäftsführer verschiedener Tochtergesellschaften der Beklagten (DLH) tätig.

Im Zusammenhang mit der Bestellung des Klägers zu einem der Geschäftsführer der L GmbH (LSG) haben die Parteien am 1. April 1981 einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen (von ihnen als "Rückfallvertrag" bezeichnet). Dieser hat u.a. folgenden Wortlaut:

"...

3. Die DLH behält sich vor, den Mitarbeiter entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Unternehmens liegenden Tätigkeit zu betrauen. Der Vorbehalt erstreckt sich auch auf eine Beschäftigung an einem anderen Ort als dem derzeitigen Einsatzort oder bei einer Tochtergesellschaft der DLH.

4. Herr Dr. K ist mit Wirkung vom 1.4.1981 zu unserem Tochterunternehmen L GmbH (LSG) abgestellt worden. Aufgaben, Rechte, Pflichten und Vergütung regelt der Dienstvertrag zwischen der LSG und Herrn Dr. K .

5. Herr Dr. K erhält eine außertarifliche Vergütung ...

Jahresbezüge	DM 100.500,--
Zulage (jährlich)	DM 14.400,--
Gesamtvergütung (monatlich)	DM 9.575,--.

...

11. Die Bestimmungen dieses Vertrages ruhen mit Ausnahme der Ziffern 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10 und 12 für die Dauer des Dienstverhältnisses mit der LSG."



Ebenfalls am 1. April 1981 hat der Kläger einen Dienstvertrag mit der L GmbH (LSG) abgeschlossen und ist gleichzeitig für die Dauer von fünf Jahren zu einem der drei Geschäftsführer dieser Gesellschaft bestellt worden. Dafür hat er eine Vergütung von 12.900,-- DM und weitere Nebenleistungen erhalten.

Für den Fall der Auflösung des Dienstvertrages mit der LSG sollte sich die Vergütung des Klägers wieder nach dem Arbeitsvertrag vom 1. April 1981 (sog. "Rückfallvertrag") richten.

Nach Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Kläger und anderen Mitgeschäftsführern der LSG schied der Kläger mit Wirkung zum 31. März 1983 einvernehmlich aus ihren Diensten aus und hatte noch Anspruch auf die vertraglich vereinbarten Leistungen bis zum 30. Juni 1983. Ab dem 1. Juli 1983 trat der mit der Beklagten vereinbarte Arbeitsvertrag vom 1. April 1981 ("Rückfallvertrag") wieder in Kraft.

Der Kläger hat danach zunächst nur 18 Monate als Leiter der Abteilung kaufmännische Verwaltung und Allgemeine Dienste, Datenverarbeitung und Fernmeldedienste (FRAKE 5) bei der Beklagten gearbeitet. Er hat sich gegen diese nach seiner Meinung unterwertige Beschäftigung gewandt und mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. September 1984 (- 7 Sa 510/84 -) die Feststellung erwirkt, daß er zu dieser Tätigkeit nicht verpflichtet ist. Danach hat er bei der Beklagten nicht weitergearbeitet und hat sich mit der Beklagten darüber gestritten, ob die weiteren von ihr angebo-



tenen Beschäftigungsmöglichkeiten angemessen waren. Der Kläger hat deswegen einen Vorprozeß mit dem Ziel geführt, eine seinen Vorstellungen nach angemessene Beschäftigung zu erreichen (BAG Urteil vom 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -, nicht zur Veröffentlichung vorgesehen).

In diesem Rechtsstreit verlangt der Kläger eine Gehaltsanhebung mit dem gleichen Prozentsatz, wie die Beklagte sie Arbeitnehmern des Führungskreises II gewährt hat.

Die Beklagte hat dem Kläger ab 1. Juli 1983 ein Gehalt von 9.925,-- DM monatlich gezahlt. Auf diesen Betrag hatte die Beklagte das im "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 vereinbarte Gehalt von 9.575,-- DM schon im Februar 1982 mit demselben Prozentsatz wie bei anderen Mitarbeitern angehoben. Am 1. Juli 1984 hat sie es um 3,3 % auf 10.250,-- DM monatlich erhöht. In der Folgezeit hat sie es am 1. April 1985 um weitere 2 % auf 10.450,-- DM und schließlich ab 1. April 1986 um 3,9 % auf 10.850,-- DM angehoben. Danach hat sie das Gehalt nicht weiter erhöht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte ihm bereits am 1. April 1983 - ebenso wie allen anderen Mitarbeitern des Führungskreises II - das Gehalt um 3,1 % auf 10.230,-- DM erhöhen müssen. Demgemäß sei von diesem Betrag bei der Gehaltserhöhung zum 1. April 1984 auszugehen, so daß sich ein Betrag von 10.565,-- DM ergeben hätte. Auf dieser Grundlage hätte ihm am 1. April 1985 eine Gehaltserhöhung von 2 % auf 10.775,-- DM und am 1. April 1986 um 3,9 % auf 11.195,-- DM sowie



zum 1. April 1987 um 3,1 % auf 11.540,-- DM zugestanden. Daraus errechnet er sich für die Monate Januar 1985 bis Dezember 1987 eine Nachforderung von 15.195,-- DM. Der Kläger hat in der Vorinstanz seine Klage um weitere 8.280,-- DM erhöht. Insoweit beansprucht er für die Monate Januar bis Dezember 1988 den Unterschiedsbetrag zwischen dem von ihm errechneten Gehalt von 11.540,-- DM monatlich abzgl. der von der Beklagten bezahlten Vergütung von 10.850,-- DM.

Der Kläger ist darüber hinaus der Ansicht, daß er ebenso wie die anderen Mitarbeiter des Führungskreises II am 1. Juli 1985 und am 1. Juli 1986 eine Tantieme von je 5.000,-- DM hätte erhalten müssen.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 33.475,-- DM
nebst Zinsen in unterschiedlicher Höhe zum
jeweiligen Fälligkeitstermin zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag vom 1. April 1981 ("Rückfallvertrag") mit dem Kläger über ein Gehalt von 9.575,-- DM sei erst nach seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführertätigkeit ab 1. Juli 1983 in Kraft getreten. Das habe zur Folge, daß Gehaltserhöhungen davor für andere Mitarbeiter nicht berücksichtigt werden dürften. Die Beklagte sei zur Anhebung des Auffanggehaltes nicht verpflichtet. Der Kläger könne sich nicht mit Mitarbeitern vergleichen, die Arbeitsleistungen erbracht hätten. Deswegen habe er auch keinen Anspruch auf eine Gehaltserhöhung ab 1. April



1987, daher könne er auch keine Tantieme beanspruchen, die andere Mitarbeiter des Führungskreises II für ihre Arbeitsleistungen erhalten hätten.

Die Forderung des Klägers auf Gehaltsanhebung gehe auf das Jahr 1983 zurück und sei mit Ablauf des Jahres 1985 verjährt; darauf berufe sich die Beklagte ausdrücklich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, soweit der Kläger Tantiemezahlungen und eine Gehaltserhöhung ab April 1987 begehrt. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Dagegen haben der Kläger Berufung und die Beklagte Anschlußberufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Klägers stattgegeben und die Hauptforderung in vollem Umfang durch Teilurteil zugesprochen. Über die vom Kläger beanspruchten Zinsen hat es noch nicht entschieden. Die Vorinstanz hat die Anschlußberufung zurückgewiesen.

Die Beklagte will mit der Revision die Abweisung der Klage erreichen.

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

Die Revision ist unbegründet, soweit der Kläger im selben Umfang wie vergleichbare Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung verlangt. Dagegen kann er keine Tantieme beanspruchen, wenn er die von der Beklagten angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten grundlos abgelehnt hat. Darüber haben die Parteien schon im Vorprozeß



- 5 AZR 663/87 - gestritten. Insoweit muß dieser Rechtsstreit ebenfalls zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

I. Der Kläger fordert eine Gehaltserhöhung ab 1. Januar 1985. Bei der Berechnung geht er von einem anderen Grundbetrag als die Beklagte aus. Nach seiner Auffassung hätte das im "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 festgelegte Gehalt, das die Beklagte schon 1982 im Zuge einer allgemeinen Gehaltserhöhung auf 9.925,-- DM angehoben hatte, bereits ab 1. April 1983 um weitere 3,1 % auf 10.230,-- DM erhöht werden müssen. Dieser Betrag hätte bei einer weiteren allgemeinen Gehaltssteigerung am 1. Juli 1984 um 3,3 % auf 10.565,-- DM monatlich angehoben werden müssen. Von dem so erhöhten Grundbetrag seien die folgenden Gehaltsanhebungen ab 1. Januar 1985 zu berechnen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist dieser Rechtsansicht des Klägers im Ergebnis zu Recht gefolgt, denn ihm steht eine Gehaltserhöhung in diesem Umfang auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. Dieser verbietet dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder einzelne Arbeitnehmergruppen von einer allgemein begünstigenden Regelung ohne sachliche Gründe auszunehmen. Liegt ein sachlicher Grund nicht vor, so kann der übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelungen behandelt zu werden (vgl. zusammenfassend: BAGE 49, 346, 352 f. = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe, m.w.N.).



Diese Grundsätze finden auch dann Anwendung, wenn es sich um freiwillige Lohnerhöhungen handelt. Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde durch Urteil vom 25. April 1959 (- 2 AZR 363/58 - AP Nr. 15 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) eingeleitet: Trägt der Arbeitgeber einer den Gesamtbereich des Arbeitslebens erfassenden Lohnwelle bei der Mehrzahl seiner Arbeitnehmer durch Lohnerhöhungen Rechnung, darf er einzelne Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund davon ausschließen. Nach dem Senatsurteil vom 9. November 1972 (- 5 AZR 224/72 - AP Nr. 36 zu § 242 BGB Gleichbehandlung) kann in unterschiedlichen, nach Leistungsgesichtspunkten bemessenen Lohnerhöhungen eine "lineare Komponente" wegen des allgemeinen Preisanstiegs enthalten sein; dann darf der Arbeitgeber von einem derartigen "Grundbetrag" einen Arbeitnehmer nur nach Maßgabe des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausnehmen. Das gilt entsprechend für freiwillige Gehaltserhöhungen, soweit sie auf einer allgemeinen Regelung des Arbeitgebers beruhen (BAGE 49, 346, 353 = AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 der Gründe).

2. Danach hat der Kläger Anspruch auf Erhöhung seines Gehalts ab 1. April 1983 um 3,1 % von 9.925,-- DM auf 10.230,-- DM. Nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die Gehälter aller vergleichbaren Angestellten mit Wirkung vom 1. April 1983 um 3,1 % angehoben. Das geschah gleichmäßig und unabhängig von Leistungsgesichtspunkten. Die Beklagte durfte den Kläger von dieser allgemeinen Gehaltsanhebung nur ausschließen, wenn dafür sachliche Gründe vorlagen. Solche sachlichen Gründe hat das Landesarbeitsgericht mit Recht verneint.



Zwar hat der Kläger im Zeitpunkt der allgemeinen Gehaltsanhebung - am 1. April 1983 - noch bis zum 30. Juni 1983 ein höheres Gehalt als Geschäftsführer der Tochtergesellschaft LSG bezogen. Erst danach trat der "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 mit dem ursprünglich vereinbarten Gehalt von 9.575,-- DM wieder in Kraft. Diese (bis dahin ruhende) Vergütung war allerdings im Jahre 1982 um den gleichen Prozentsatz wie bei anderen vergleichbaren Mitarbeitern auf 9.925,-- DM erhöht worden. Das Landesarbeitsgericht hat deswegen aus diesem Vertrag und seiner Durchführung ohne Verletzung der §§ 133, 157 BGB gefolgert, die Beklagte könne dem Kläger die Gehaltserhöhung nicht mit der Begründung verweigern, er habe keine dem "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 entsprechende Arbeitsleistung erbracht. Hierzu hat das Berufungsgericht zu Recht darauf verwiesen, daß dem Kläger trotz Freistellung von der Dienstleistung für die Beklagte die allen vergleichbaren Angestellten im Februar 1982 zugestandene Anhebung ihrer Bezüge ebenfalls gewährt worden sei. Daraus hat die Vorinstanz zutreffend entnommen, daß der Kläger mit dem im "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 festgelegten und im Jahre 1982 schon ohne Arbeitsleistung angehobenen Gehalt nicht von der allgemeinen Erhöhung der Bezüge vergleichbarer Angestellter der Beklagten ausgeschlossen werden sollte. Nur unterstützend hat das Landesarbeitsgericht mit Recht auch darauf verwiesen, daß bei langfristiger Abordnung zu der Tochtergesellschaft LSG nicht davon ausgegangen werden konnte, daß bei Wiederaufnahme der Tätigkeit bei der Beklagten das vielleicht längere Jahre zurückliegende Gehalt noch maßgebend sein sollte.



Die Beklagte hat sich in den Vorinstanzen darauf berufen, wegen der bei der Tochtergesellschaft entstandenen Unstimmigkeiten, die zur Auflösung des Dienstvertrages mit dieser führten, sei sie sachlich berechtigt gewesen, die Gehaltsanhebung für den Kläger zum 1. April 1983 zu unterlassen. Die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages mit der Tochtergesellschaft LSG beschränkt sich auf dieses Rechtsverhältnis und hat keine Auswirkungen auf die ohne Rücksicht auf Leistungsgesichtspunkte vom Kläger begehrte Anhebung des im damals noch ruhenden "Rückfallvertrag" vom 1. April 1981 festgelegten Gehalts. Zwar hat der Kläger die höheren monatlichen Bezüge von 12.900,-- DM nach Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführer noch vereinbarungsgemäß bis zum 30. Juni 1983 bezogen. Er verlangt aber nicht daneben das zum 1. April 1983 anzuhebende Grundgehalt des "Rückfallvertrages", sondern beansprucht erhöhte Bezüge in dem nicht von der Verjährung erfaßten Zeitraum erst ab 1. Januar 1985.

3. Der Forderung des Klägers, ihm aus Gründen der Gleichbehandlung mit Wirkung ab 1. April 1983 ein um 3,1 % höheres Gehalt zuzugestehen, das am 1. Juli 1984 um weitere 3,3 % auf 10.565,-- DM hätte erhöht werden müssen, ist nicht verjährt. Zwar unterliegen nach § 196 Nr. 8 BGB alle Gehaltsansprüche einer Verjährungsfrist von zwei Jahren. Diese erfaßt jedoch nicht den Anspruch des Klägers, daß sein Gehalt ab 1. April 1983 und in der Folgezeit in Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung höher bemessen werden muß. Die zweijährige Verjährungsfrist für Gehaltsforderungen schließt das Recht des Klägers auf Gehaltsanhebungen auf der Grundlage des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Zu-



kunft nicht aus. Die Verjährung beseitigt das Stammrecht auf Gleichbehandlung nicht. Die Verjährung gibt dem Schuldner nur einredeweise das Recht, die Erfüllung einzelner Gehaltsansprüche aus dem fortbestehenden Stammrecht im Zeitraum der Verjährung - aber nicht darüber hinaus - zu verweigern (§ 222 BGB) (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

II. Die Beklagte hat den Kläger ab 1. April 1987 von weiteren Gehaltserhöhungen ausgeschlossen. Dagegen hat sie sein Gehalt - allerdings auf der Basis eines anderen Grundbetrages - in den vorhergehenden Jahren um den gleichen Prozentsatz angehoben wie für Mitarbeiter mit entsprechender Tätigkeit (am 1. Juli 1984 um 3,3 %, am 1. April 1985 um weitere 2 % und schließlich am 1. April 1986 um 3,9 %). Die Beklagte durfte den Kläger jedoch ab 1. April 1987 nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht von allgemeinen Gehaltserhöhungen ausnehmen. Nach den bereits vorstehend dargelegten Grundsätzen hat die Beklagte keinen sachlichen Grund, dem Kläger ebenso wie anderen vergleichbaren Mitarbeitern einen Gehaltsanstieg ohne Rücksicht auf Leistungsgesichtspunkte zu verweigern. Wenn sie demgegenüber geltend macht, der Kläger habe in diesem Zeitraum keine Arbeitsleistung erbracht, dann muß sie sich enthalten lassen, daß sie ihm auch in den vorhergehenden Jahren die allgemeinen Gehaltserhöhungen im selben Umfang zugestanden hat wie den nicht von der Arbeitsleistung befreiten Mitarbeitern. Daran mußte sie sich messen lassen.



Die Klageforderung beläuft sich für die allgemeine Gehaltserhöhung auf den rechnerisch unstreitigen Betrag von 23.475,-- DM bis einschließlich Dezember 1988. Wegen der darauf geforderten Zinsen ist der Rechtsstreit noch in der Vorinstanz anhängig.

III. Die Revision der Beklagten hat jedoch Erfolg, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von Tantiemeforderungen von je 5.000,-- DM für die Jahre 1985 und 1986 wendet. Insoweit ist das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweiten Entscheidung und Verhandlung an die Vorinstanz zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

1. Der Kläger beruft sich für dieses Begehren ebenfalls auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Da es an Vereinbarungen über die Voraussetzungen für den Bezug der Tantiemen fehlt, handelt es sich um eine einseitige Leistungsfestsetzung durch den Arbeitgeber, die den Schranken des § 315 BGB unterliegt. Bei der Ausschüttung von Sondervergütungen steht es dem Arbeitgeber frei, Bedingungen aufzustellen, sofern er dabei nach billigem Ermessen verfährt (BAG Urteil vom 22. Dezember 1970 - 3 AZR 52/70 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle). Die Beklagte muß daher im Streitfall darlegen, daß sie einen sachlichen Grund hatte, den Kläger vom Bezug dieser Leistungen auszuschließen (BAG, aaO, zu III 1 der Gründe).

2. Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang dem Kläger schon vor diesem Rechtsstreit mitgeteilt, er habe keinen Anspruch auf diese Tantieme, weil er keine Arbeitsleistungen erbracht habe. Demge-



genüber handle es sich um leistungsorientierte Ermessenstantienmen, die für Mitarbeiter des Führungskreises II auf einen durchschnittlichen Betrag von 5.000,-- DM festgesetzt worden seien, allerdings mit der Möglichkeit der Differenzierung, um unterschiedlichen Beiträgen der jeweiligen Führungskraft zum Unternehmensergebnis Rechnung tragen zu können. Unter diesen Umständen sei es möglich gewesen, von einer Tantieme überhaupt abzusehen, wenn keine Arbeitsleistung erbracht worden sei.

Der Kläger hat demgegenüber geltend gemacht, die Beklagte habe ihm keine angemessene Tätigkeit zugewiesen. Darüber haben die Parteien bereits einen Vorprozeß geführt (vgl. Senatsurteil vom 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -).

Zwar kann man es der Beklagten nicht verwehren, Tantiemen nur an solche Mitarbeiter zu zahlen, die durch ihre Arbeitsleistung zum Geschäftsergebnis beitragen. Es ist dem Arbeitgeber überlassen, welche Zweckbestimmung er mit zusätzlichen und freiwilligen Sozialleistungen verfolgt (BAGE 45, 66, 73 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 3 b der Gründe). In diesem Zusammenhang ist es dann aber erheblich, ob der Kläger die von der Beklagten angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten zu Recht abgelehnt hat oder nicht. Das ist deswegen unklar, weil der Kläger von der Beklagten eine Position verlangt hat, die seiner Geschäftsführertätigkeit bei der LSG gleichwertig ist, wie der vorhergehende Rechtsstreit zwischen den Parteien gezeigt hat (vgl. Senatsurteil vom 23. November 1988 - 5 AZR 663/87 -). Demgegenüber hat er nur Anspruch auf eine Beschäftigung nach Maßgabe des



Rückfallvertrages vom 1. April 1981, wie der Senat in dem vorbezeichneten Urteil gleichfalls schon dargelegt hat. Ob die Beklagte dem Kläger eine dementsprechende Beschäftigung angeboten hat oder nicht, bedarf in diesem Zusammenhang der weiteren Aufklärung durch die Vorinstanz.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Pallas

Dr. Hirt





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)