

VersicherungsJournal

Der tägliche* Informationsdienst für die Versicherungsbranche.
Kompetent. Unabhängig. Kostenlos.

*Aktualisierung montags bis freitags, außer an bundeseinheitlichen Feiertagen.

Versicherungen vom 28.11.2007

Ungleichbehandlung bei der bAV kann zulässig sein

Eine Arbeitnehmergruppe, die aufgrund unterschiedlicher Vergütungssysteme erheblich höhere Bezüge erhält als der Rest der Belegschaft, darf von einer betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden.

Das gilt selbst dann, wenn die Versorgungsordnung keine entsprechende Bestimmung enthält – so das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 21. August 2007 (Az.: 3 AZR 269/06).

Besonders hohe Vergütung

Der Kläger war als Bauleiter ausschließlich auf ausländischen Baustellen der Klägerin tätig. Dazu wurden zwischen den Parteien jeweils befristete Auslands-Dienstverträge abgeschlossen. Die jeweilige Vergütung wurde frei ausgehandelt und lag weit über jener vergleichbarer inländischer Mitarbeiter. Darüber hinaus beinhalteten die Verträge erhebliche zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers, zum Beispiel in Form einer freien Unterkunft, der vollständigen Übernahme der im Ausland anfallenden Steuern und Sozialabgaben sowie der Abschluss zusätzlicher Versicherungen. Doch all das reichte dem Kläger nicht aus. Als er nämlich davon erfuhr, dass seine inländischen Kollegen in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung kommen, wolle auch er von deren möglichen Segnungen profitieren.

Niederlage in allen Instanzen

Mit seiner Klage begehrte er die gerichtliche Feststellung, dass ihm sein Arbeitgeber bei Eintritt des Versorgungsfalles eine Betriebsrente im Sinne der Versorgungsordnung zu zahlen habe. Ohne Erfolg. Denn wie bereits die Vorinstanzen wiesen auch die Richter des Bundesarbeitsgerichts die Klage als unbegründet zurück. Nach Überzeugung des Gerichts können

nämlich unterschiedliche Vergütungssysteme den Ausschluss von Versorgungsleistungen rechtfertigen. Das gilt insbesondere dann, wenn die ausgeschlossene Arbeitnehmergruppe eine im Durchschnitt erheblich höhere Vergütung erhält als ihre durch eine betriebliche Altersversorgung begünstigten Kollegen. Dass der beklagte Arbeitgeber Auslands- und Inlandsmitarbeiter nach deutlich unterschiedlichen Systemen vergütet, ist für das Gericht einleuchtend und nachvollziehbar. Er trägt damit dem Umstand Rechnung, dass die Auslandsmitarbeiter an völlig unterschiedlichen Orten mit höchst unterschiedlichen Anforderungen, aber auch völlig unterschiedlichen Lebenshaltungskosten zum Einsatz kommen.

Berechtigte Ungleichbehandlung

Der Arbeitgeber konnte daher aus guten Gründen davon ausgehen, dass das Interesse der Auslandsmitarbeiter eher dahin geht, eine deutlich höhere als die im Inland zu zahlende tarifliche Vergütung zu erhalten, und dass sie nicht auf eine betriebliche Altersversorgung angewiesen waren. Die Antwort auf die Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungs-Grundsatz durch den Ausschluss der besser bezahlten Beschäftigten von der betrieblichen Altersversorgung verletzt wurde, hängt im Übrigen nicht davon ab, ob die Gründe für die Differenzierung in der Versorgungsordnung genannt wurden. Nach Überzeugung des Gerichts ist vielmehr zu prüfen, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist. Das war in der zu entscheidenden Sache angesichts der deutlich besseren Bezahlung des Klägers der Fall. Sein Arbeitgeber hat ihn daher zu Recht von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen.

Wolfgang A. Leidigkeit

Quelle: www.versicherungsjournal.de