Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 3 AZR 269/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat — Urteil vom 23. April 2002
- 3 AZR 269/01 -

I. Arbeitsgericht
Köln — Urteil vom 14. Dezember 1999
- 16 Ca 6803/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln — Urteil vom 2. März 2001
- 11 (12) Sa 1098/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetze:

BetrAVG § 1 Gleichbehandlung; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Weitgehende Parallelsache zu der Senatsentscheidung vom 23. April 2002 - 3 AZR 268/01 -

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 269/01
11(12) Sa 1098/00
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. April 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kremhelmer und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Hauschild und Dr. Beus für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. März 2001 - 11 (12) Sa 1098/00 - wird zurückgewiesen.

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

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

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein die für die Angestellten geltenden Versorgungsregelungen anwenden und deshalb höhere Zahlungen leisten muß.

Der am 28. November 1929 geborene Kläger war vom 18. April 1953 bis zum 30. Juni 1988 als Arbeiter bei der B V Verbund AG und ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Arbeitgeberin hatte die betriebliche Altersversorgung bis zum 31. Dezember 1987 für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich geregelt. Die Altersrente der Arbeiter belief sich nach § 5 Abs. 2 der Pensionsordnung (A) für die Lohnempfänger (PO A) nach 20 Dienstjahren auf 50,00 DM, nach 30 Dienstjahren auf 60,00 DM und nach 40 Dienstjahren auf 80,00 DM, sofern sie "zusammen mit der Sozialrente 80 v.H. des monatlichen Durchschnittsverdienstes ohne Überstunden-Vergütungen und Zulagen der letzten drei Dienstjahre" nicht überstieg. Bei Überschreitung dieser Grenze wurde die Betriebsrente entsprechend gekürzt. Nach der Pensionsordnung (B) für die Angestellten (PO B) zahlte die Arbeitgeberin einen bestimmten Prozentsatz des pensionsfähigen Einkommens als Altersrente. Der Prozentsatz war sowohl von der anrechenbaren Dienstzeit als auch von der Verdienstklasse abhängig. Die niedrigste Dienstzeitstufe war nach 20 Dienstjahren erreicht. Die beiden höheren Dienstzeitstufen setzten 30 bzw. 40 Dienstjahre voraus. Je niedriger die pensionsfähigen Einkommen waren, desto niedriger waren die Verdienstklassen und die nach drei Dienstzeitstufen gestaffelten Prozentsätze. Mit höherer Verdienstklasse stiegen die Prozentsätze. Das pensionsfähige Einkommen war in § 4 PO B wie folgt definiert:

> "(1) Als pensionsfähiges Einkommen gilt der Durchschnitt des monatlichen Bruttogehaltes, das der Angestellte während der letzten 3 Jahre vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bezogen hat. ...
>
> (2) Überstundenvergütungen, Gratifikationen, Jahresabschlußprämien, Jubiläumsgaben und sonstige nicht zum

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

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

> Grundgehalt gehörende Zuwendungen werden bei der Ermittlung des pensionsfähigen Einkommens nicht berücksichtigt."

Die für Angestellte geltende Begrenzungsvorschrift des § 5 Abs. 3 PO B lautete:

> "Die Sozialrente - ausgenommen Anteile der Sozialrente, die aus freiwilligen Arbeitnehmerbeiträgen stammen - und Werksrente dürfen zusammen nicht mehr als 65 v.H. des pensionsfähigen Einkommens betragen, andernfalls erfolgt eine entsprechende Kürzung der Werksrente. Die Altersrente beträgt jedoch mindestens
>
> DM 50,-- wenn wenigstens 20 Dienstjahre,
>
> DM 60,-- wenn wenigstens 30 Dienstjahre, und
>
> DM 80,-- wenn wenigstens 40 Dienstjahre
>
> im Betrieb verbracht worden sind. Dieser Mindestbetrag wird ganz oder teilweise gekürzt, wenn die Sozialrente - ausgenommen Anteile der Sozialrente, die aus freiwilligen Arbeitnehmerbeiträgen stammen - und die Mindestrente zusammen 80 v.H. des pensionsfähigen Einkommens übersteigen würden."

Die Versorgungsregelungen für Arbeiter und Angestellte wurden durch Betriebsvereinbarung vom 12. April 1988 (BV 88) mit Wirkung zum 1. Januar 1988 geändert. In der Präambel dieser Betriebsvereinbarung wiesen die Betriebspartner darauf hin, daß die Neuregelung der angespannten wirtschaftlichen Lage der Arbeitgeberin Rechnung trage und für die Zukunft eine Gleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten herbeiführe. Die bis zum 31. Dezember 1987 erdienten Versorgungsansprüche sind nach der folgenden Besitzstandsregelung der Ziff. I BV 88 zu ermitteln:

> "1. Angestellte
>
> Für alle Angestellten, die vor dem 1. April 1982 in das Unternehmen eingetreten sind, wird unabhängig von der Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen des § 1 BetrAVG die zum 31. Dezember 1987 erworbene Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente ... ermittelt und als Besitzstandsrente in festen DM-Beträgen garantiert. Berechnungsmodus ist das anteilige Verfahren gemäß § 2 BetrAVG, wobei die im Alter 65 erreichbare Betriebsrente entsprechend dem Verhältnis der bis zum 31. Dezember 1987 zurückgelegten Dienstzeit und der bis zum Pensionierungszeitpunkt im Alter 65 noch möglichen Dienstzeit quotiert wird.

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

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

Die im Alter 65 erreichbare Betriebsrente wird auf der Basis des ruhegeldfähigen Einkommens zum 31. Dezember 1987 und unter Ansatz aller bis zum Pensionierungsalter möglichen Dienstjahre ermittelt. Grundlage der Berechnung bilden zunächst die für das Jahr 1987 fortgeschriebenen Verdienstklassen sowie die jeweils vorgesehenen Steigerungsbeträge. In einem weiteren Schritt werden die gesamten erreichbaren Versorgungsleistungen - bestehend aus Sozialversicherungs- und Betriebsrente - ermittelt. Die Sozialversicherungsrente - ausgenommen Anteile der Sozialversicherungsrente, die aus freiwilligen Arbeitnehmerbeiträgen stammen - und die erreichbare Betriebsrente dürfen im Alter 65 zusammen nicht mehr als 70 % des ruhegeldfähigen Einkommens betragen; anderenfalls erfolgt eine entsprechende Kürzung der erreichbaren Betriebsrente. Zur Bestimmung der Höhe der Sozialversicherungsrente wird das zum 1. Januar 1988 geltende Näherungsverfahren zur Berücksichtigung von Sozialversicherungsrenten bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen nach § 6 a EStG entsprechend dem BMF-Schreiben vom 23. April 1985 IV B1 - S. 2176 - 41/85 - zugrunde gelegt.

Die ermittelte Besitzstandsrente wird bei Pensionierung, Invalidität und Tod gewährt, sofern die jeweiligen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind. ...

2. Lohnempfänger

Bei Lohnempfängern, die bis zum 31. März 1982 eingetreten sind, werden die bis zum 31. Dezember 1987 erworbenen Versorgungsansprüche entsprechend der Besitzstandsregelung im Angestelltenbereich bestimmt. D. h., daß die zum 31. Dezember 1987 erworbene Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente auf Basis der für Lohnempfänger in Kraft befindlichen Versorgungsregelungen ermittelt und entsprechend § 2 BetrAVG in einem festen DM-Betrag garantiert wird. ..."

Für die nach dem 31. Dezember 1987 abgeleisteten Dienstzeiten haben die Arbeitnehmer nach Ziff. II BV 88 bis zu insgesamt 40 Dienstjahren Anspruch auf eine Zuwachsrente. Sie bestimmt sich nach den seit dem 1. Januar 1988 geltenden Neuregelungen. Für Arbeiter und Angestellte wurden zwar getrennte Versorgungsordnungen geschaffen. Sie stimmen aber inhaltlich überein.

Ziff. III BV 88 bestimmt zur Gesamtrente:

"Die bei Eintritt des Versorgungsfalles zu erbringende Versorgungsleistung ist die Summe von Besitzstands- und Zuwachs-

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

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

rente (Ziff. I/II). Als Mindestbeträge werden die auf Basis der derzeit gültigen Versorgungsregelungen erreichbaren Mindestrenten in Höhe von

DM 50,00

bei wenigstens 20 anrechnungsfähigen Dienstjahren;

DM 60,00

bei wenigstens 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren und

DM 80,00

bei wenigstens 40 anrechnungsfähigen Dienstjahren garantiert.

Hieraus leiten sich die Hinterbliebenenrenten entsprechend ab."

Für rentennahe Jahrgänge enthält Ziff. VI BV 88 folgende Übergangsregelung:

"Abweichend von Ziff. I und II werden bei Eintritt eines Versorgungsfalles (Pensionierung, Invalidität, Tod) bis zum 31. Dezember 1992 diejenigen Versorgungsleistungen gewährt, die sich bei weiterer Anwendung der derzeit gültigen Versorgungsbestimmungen ergeben, soweit dies zu höheren Versorgungsleistungen führt."

Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete am 30. Juni 1988. Seit dem 1. Februar 1990 bezieht er Sozialversicherungsrente. Die Arbeitgeberin zahlte ihm bis einschließlich März 1993 als monatliche Betriebsrente 60,00 DM und seit dem 1. April 1993 80,00 DM. Am 1. Mai 1996 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Konkursverfahren eröffnet. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein gewährte dem Kläger Insolvenzsicherung in Höhe von monatlich 80,00 DM.

Der Kläger hat behauptet, bei Anwendung der PO B stehe ihm eine höhere Betriebsrente und damit auch eine höhere Insolvenzsicherung zu. Er hat die Auffassung vertreten, auch seine betriebliche Altersversorgung richte sich nach den für die Angestellten geltenden Versorgungsregelungen. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten habe den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Konkrete, tragfähige Differenzierungsgründe hätten nicht vorgelegen. Eine Übergangsfrist sei der Arbeitgeberin nicht zuzubilligen gewesen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, seine betrieblichen Versorgungsleistungen auf der Grundlage der Pensionsordnung B für die Angestellten der B V (in Konkurs), B, vom 1. Januar 1968 idF vom 28. März 1968 rückwirkend ab 1. November 1995 neu zu berechnen und an ihn die sich aus

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Neuberechnung ergebenden monatlichen Differenzen zur gezahlten Versorgungsleistung nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat bestritten, daß die Anwendung der für die Angestellten geltenden Versorgungsregelungen zu einem höheren Betriebsrentenanspruch des Klägers führe. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten hat der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein für wirksam gehalten. Jedenfalls habe die Arbeitgeberin die Versorgungsregelungen innerhalb der ihr einzuräumenden Übergangsfrist vereinheitlicht. Im übrigen habe der Beklagte als Träger der Insolvenzsicherung nicht für eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Anpassung der Versorgungsregelungen einzustehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, daß ihm bei Anwendung der für die Angestellten geltenden Versorgungsregelungen eine höhere insolvenzgeschützte Betriebsrente zustünde.

A. Der auslegungsbedürftige Feststellungsantrag ist zulässig.

1. Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich, daß er nicht die Wirksamkeit der BV 88 in Frage stellt, sondern lediglich für die Berechnung der Besitzstandsrente die Anwendung der PO B begehrt. Er verlangt, daß ihm der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein ausgehend von der BV 88 iVm. der PO B eine höhere Insolvenzsicherung gewährt.

2. Der Insolvenzsicherungsanspruch ist ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Das erforderliche Feststellungsinteresse besteht schon deshalb, weil der Umfang der Insolvenzsicherung zwischen den Parteien streitig und der Versorgungsfall bereits eingetreten ist. Unerheblich ist es, daß der Kläger Leistungsklage erheben könnte. Er benötigt keinen Vollstreckungstitel, um seine Ansprüche gegen den

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

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

Pensions-Sicherungs-Verein durchzusetzen. Bei diesem mit hoheitlichen Aufgaben beliehenen Unternehmen ist zu erwarten, daß es auch einem Feststellungsurteil nachkommt *(vgl. ua. BAG 22. September 1987 - 3 AZR 662/85 - BAGE 56, 138, 141 f.; fortgeführt 8. Juni 1999 - 3 AZR 113/98 - nv., zu A I 2 der Gründe).*

B. Die Klage ist jedoch unbegründet. Der Kläger hat nicht substantiiert dargelegt, daß ihm ein höherer Insolvenzsicherungsanspruch zusteht, als der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein in seinem Leistungsbescheid errechnet hat.

1. Da der Kläger bei Eröffnung des Konkursverfahrens über das Vermögen seiner früheren Arbeitgeberin bereits Versorgungsempfänger war, kommt es nach § 7 Abs. 1 BetrAVG für seinen Insolvenzsicherungsanspruch auf die Versorgungspflichten seiner früheren Arbeitgeberin an. Die Rechtsgrundlage der Versorgungspflichten spielt keine Rolle. Nach § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung (ebenso § 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF) ist der Gleichbehandlungsgrundsatz eine selbständige, betriebsrentenrechtliche Anspruchsgrundlage, wenn der Verstoß gegen diesen Grundsatz nur dadurch zu beseitigen ist, daß die begünstigende Regelung auch auf die benachteiligten Arbeitnehmer angewandt wird *(vgl. ua. BAG 25. April 1995 - 3 AZR 446/94 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 25 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 8, zu B II 1 der Gründe; 19. Juni 2001 - 3 AZR 557/00 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 50 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 23, zu II der Gründe).*

2. Ein Anspruch wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes setzt voraus, daß einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund schlechter gestellt werden *(vgl. ua. BAG 6. Dezember 1995 - 10 AZR 198/95 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 187 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 134, zu II 2 b der Gründe; 27. Oktober 1998 - 1 AZR 766/97 - BAGE 90, 65, 69; 18. September 2001 - 3 AZR 656/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 179 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 22, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu 2 a der Gründe).* Dieser Grundsatz ist jedenfalls insoweit nicht verletzt, als die unterschiedlichen Versorgungsregelungen für Arbeiter und Angestellte zu gleich hohen Betriebsrenten führen und dementsprechend keine Ungleichbehandlung vorliegt. Der Kläger ist für eine Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen darlegungspflichtig. Er hat jedoch nicht schlüssig vorgetragen,

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

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

daß es sich im Ergebnis auswirken würde, wenn er bei der Berechnung seiner Betriebsrente wie ein Angestellter behandelt würde.

a) Der Kläger fällt unter die Übergangsregelung der Ziff. VI BV 88. Da der Versorgungsfall bereits am 1. Februar 1990 eingetreten ist, sind die bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Versorgungsbestimmungen weiter anzuwenden. Eine Berechnung der Betriebsrente nach der BV 88 iVm. den neuen Versorgungsordnungen wäre schon deshalb nicht günstiger, weil dem Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1988 bis zum 30. Juni 1988 keine Zuwachsrente zustünde. Nach § 10 Abs. 4 Satz 2 der Versorgungsordnung für Angestellte und § 8 Abs. 4 Satz 2 der Versorgungsordnung für Lohnempfänger wird "ein angefangenes Dienstjahr dann als vollendet gewertet, wenn es mehr als zur Hälfte abgeleistet ist".

b) Der Kläger erhält als Arbeiter eine monatliche Betriebsrente von 80,00 DM. Die Mindestrente für Angestellte mit wenigstens 40 anrechnungsfähigen Dienstjahren beträgt ebenfalls monatlich 80,00 DM. Der beklagte Pensions-Sicherungs-Verein hat in der Berufungsbegründungsschrift unter Hinweis auf die Besonderheiten der vorliegenden Versorgungsregelungen bestritten, daß der Kläger nach den für Angestellte geltenden Bestimmungen einen höheren Betriebsrentenanspruch hätte. Die Vergütungsbestandteile, die bei der Berechnung der Betriebsrente unberücksichtigt bleiben, erhöhen jedoch die nach § 5 Abs. 3 PO B anzurechnende Sozialversicherungsrente. Dies führt vor allem in den niedrigen Verdienstklassen häufig dazu, daß die Gesamtversorgungsobergrenze überschritten wird und lediglich die Mindestrente zu zahlen ist. Der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, daß er als Angestellter mehr als die Mindestrente erhielte. Nach dem vorliegenden Zahlenmaterial spricht viel dafür, daß die Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten für die Betriebsrente des Klägers im Ergebnis keine Rolle spielt.

aa) Nach der PO B richtet sich die Betriebsrente eines Angestellten nach dem pensionsfähigen Einkommen und der einschlägigen Verdienstklasse. Maßgeblicher Zeitpunkt ist nach § 2 Abs. 5 BetrAVG das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

Als pensionsfähiges Einkommen gilt nach § 4 Abs. 1 PO B iVm. § 2 Abs. 5 BetrAVG der Durchschnitt des monatlichen Bruttogehalts, das der Angestellte während

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

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

der letzten 3 Jahre vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bezogen hat. Würde der Kläger wie ein Angestellter behandelt, so wäre als "Bruttogehalt" der für die Normalarbeitszeit gezahlte Grundlohn anzusehen. Überstundenvergütungen, Gratifikationen, Jahresabschlußprämien, Jubiläumsgaben und sonstige nicht zum Grundlohn gehörende Zuwendungen würden nach § 4 Abs. 2 PO B nicht mitzählen.

Den vom Kläger im Revisionsverfahren vorgelegten Verdienstbescheinigungen sind jedenfalls die geleisteten Überstunden nicht zu entnehmen. Die Zahlenangaben für Juli bis Dezember 1987 auf S 7 und 9 des im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsatzes des Klägers vom 13. Dezember 2000 stimmen nicht überein. Zudem würde nach diesem Schriftsatz trotz zwischenzeitlicher Steigerungen des Stundenlohnes der auf die Normalarbeitszeit entfallende Durchschnittsverdienst für die letzten drei Jahre höher ausfallen als für die letzten zwölf Monate. Für die Monate Januar 1985 bis einschließlich Juni 1987 hat der Kläger nicht dargelegt, welche monatliche Normalarbeitszeit und welchen Stundenlohn er jeweils zugrunde legte.

bb) Die anzurechnende Sozialversicherungsrente ist nach § 2 Abs. 5 BetrAVG nach dem steuerlich anerkannten Näherungsverfahren oder durch individuelle Hochrechnung zu ermitteln. Dazu fehlt näherer Sachvortrag. Die tatsächlich gezahlte Sozialversicherungsrente deutet darauf hin, daß dem Kläger wegen Überschreitens der Gesamtversorgungsobergrenze nur die Mindestrente von 80,00 DM monatlich zustünde.

c) Für eine Zurückverweisung des Rechtsstreits besteht kein Anlaß. Die Beklagte hatte bereits im Berufungsverfahren auf die Problematik hingewiesen und in Frage gestellt, daß der Kläger eine höhere Betriebsrente verlangen könnte, wenn er wie ein Angestellter behandelt würde.

3. Im vorliegenden Rechtsfall kommt es demnach nicht darauf an, ob die unterschiedlichen Versorgungsregelungen für Arbeiter und Angestellte den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzten. Ebenso kann offenbleiben, ob und ggf. wie lange die Arbeitgeberin bei Unzulässigkeit dieser Differenzierung Vertrauensschutz genoß und ihr eine

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

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

entsprechende Frist zur Anpassung ihrer Versorgungsregelungen zuzubilligen war. Mit diesen Fragen wird sich der Senat im Verfahren 3 AZR 3/02 zu befassen haben.

Reinecke Kremhelmer Breinlinger

G. Hauschild Beus

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS