

Aktenzeichen: 3 AZR 3/02
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2002
- 3 AZR 3/02 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 12. September 2000
- 12 Ca 3242/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 5. Oktober 2001
- 4 (3) Sa 273/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebliche Altersversorgung: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten

Gesetze:

GG Art. 3 Abs. 1, Art. 20 Abs. 3; BetrAVG § 1b Abs. 1 Satz 4, § 1b Abs. 4 Satz 1, § 2 Abs. 1 Satz 1; SGB VI § 133 Abs. 2 Nr. 3

Leitsätze:

1. Eine allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten anknüpfende Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung verletzt den Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

2. Versorgungsschuldner konnten jedoch bis einschließlich 30. Juni 1993 darauf vertrauen, eine allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten anknüpfende Differenzierung sei noch zulässig.

Hinweise des Senats:

Fortführung der Rechtsprechung zum Gleichbehandlungsgrundsatz, vgl. BAG 17. Februar 1998 - 3 AZR 578/96 - BAGE 88, 32; 25. Februar 1999 - 3 AZR 113/97 - BAGE 91, 73.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 3/02
4 (3) Sa 273/01
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter, Revisionskläger und
Anschlußrevisionsbeklagter,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und
Anschlußrevisionskläger,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Oberhofer und Furchtbar für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revisionen der Parteien wird unter Zurückweisung im übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. Oktober 2001 - 4 (3) Sa 273/01 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufungen der Parteien wird unter Zurückweisung im übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 8. März 2001 - 12 Ca 3242/00 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. April 1998 bis 30. September 1999 4.015,80 Euro nebst 4 % Zinsen aus jeweils 223,10 Euro seit dem 1. Mai 1998, 1. Juni 1998, 1. Juli 1998, 1. August 1998, 1. September 1998, 1. Oktober 1998, 1. November 1998, 1. Dezember 1998, 1. Januar 1999, 1. Februar 1999, 1. März 1999, 1. April 1999, 1. Mai 1999, 1. Juni 1999, 1. Juli 1999, 1. August 1999, 1. September 1999 und dem 1. Oktober 1999 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1999 bis zum 31. März 2001 weitere 713,52 Euro nebst 4 % Zinsen aus jeweils 39,64 Euro seit dem 1. November 1999, 1. Dezember 1999, 1. Januar 2000, 1. Februar 2000, 1. März 2000, 1. April 2000, 1. Mai 2000, 1. Juni 2000, 1. Juli 2000, 1. August 2000, 1. September 2000, 1. Oktober 2000, 1. November 2000, 1. Dezember 2000, 1. Januar 2001, 1. Februar 2001, 1. März 2001 und 1. April 2001 zu zahlen.
3. Es wird festgestellt, daß der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger für die Zeit ab dem 1. April 2001 monatlich eine betriebliche Rente in Höhe von insgesamt 223,10 Euro zu zahlen.
4. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten der ersten Instanz haben der Kläger 95 vH, der Beklagte 5 vH zu tragen. Von den Kosten der Berufungsinstanz haben der Kläger 89 vH, der Beklagte 11 vH zu tragen. Von den Kosten der Revision haben der Kläger 72 vH, der Beklagte 18 vH zu tragen.

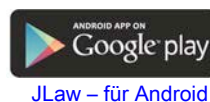
Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der betrieblichen Invalidenrente des Klägers und über den Zeitpunkt ab dem sie zu zahlen ist.



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



Der am 16. Mai 1947 geborene Kläger war seit dem 29. Juli 1976 im Stammwerk der F -Werke AG in K als erster Küchenchef in der Gemeinschaftsverpflegung beschäftigt. Ihm war von Beginn des Arbeitsverhältnisses an eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Die zwischen der F -Werke AG und deren Gesamtbetriebsrat am 31. Oktober 1985 abgeschlossene Arbeitsordnung bestimmt in der ab 1. November 1985 gültigen Fassung unter "G. Soziale Einrichtungen":

"F Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung GmbH, K
(F)

1. Der Werkangehörige erhält eine Alters- bzw. Invalidenversorgung nach Maßgabe der Richtlinien der Ford Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung GmbH, die Träger der Versorgungsleistungen ist, soweit eine anderslautende einzelvertragliche Regelung nicht besteht. ..."

sowie unter "L. Ende des Arbeitsverhältnisses":

- "1. Das Arbeitsverhältnis endet außer durch Kündigung

...

- mit dem Zeitpunkt, von dem ab der Werkangehörige Altersruhegeld bezieht, spätestens mit dem Ende des Monats, in dem der Werkangehörige das gesetzliche Rentenalter erreicht oder in dem ihm durch die Zustellung des Bescheides eines Sozialversicherungsträgers die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mitgeteilt wird. Der Werkangehörige muß den Rentenbescheid unverzüglich nach Zugang seiner Personalabteilung vorlegen."

Der Beklagte ist Rechtsnachfolger der in der Arbeitsordnung erwähnten F Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung GmbH. Deren Richtlinien in der Fassung vom 1. April 1972 wurden im Dezember 1994 durch neue Versorgungsregelungen abgelöst. Die Versorgungsansprüche des Klägers werden durch die "Versorgungsregelung, gültig für Einstellungen vor dem 01.01.1993" vom 14. Dezember 1994 (VR 94) bestimmt. Soweit für die Revisionsinstanz von Interesse, lautet die VR 94:

"1. Begriffsbestimmungen

...

c) Anrechenbare Dienstzeit

- (1) Als anrechenbare Dienstzeit gilt die Zeit, in der ein Belegschaftsmitglied in einem ununterbrochenen Arbeits- oder Ausbildungsver-



hältnis (im folgenden: Beschäftigungsverhältnis) mit der Firma gestanden hat.

...

- (5) Nach Erfüllung der Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren wird bei der Ermittlung der insgesamt anrechenbaren Dienstjahre ein Rest von weniger als 6 Monaten als halbes Jahr, ein Rest von 6 Monaten oder mehr als volles Jahr angerechnet.

2. Arten der Versorgungsleistungen

...

c) Versorgungsleistungen bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Jedes Belegschaftsmitglied, das vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, eine Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren erfüllt und vor Vollendung des normalen Ruhestandsalters völlig und dauernd arbeitsunfähig wird, kann in den Ruhestand wegen Arbeitsunfähigkeit treten. Es gilt als völlig und dauernd arbeitsunfähig:
 - wenn es durch Körperverletzung oder Krankheit soweit arbeitsunfähig geworden ist, daß es außerstande ist, eine auf Gewinn gerichtete selbständige oder entgeltliche unselbständige Tätigkeit auszuüben, die ihm billigerweise zugemutet werden kann, und
 - wenn die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich bis zu dem Zeitpunkt dauern wird, zu welchem es in den normalen Ruhestand treten würde.

...

Über das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit entscheidet auf Grund des Gutachtens der von der Firma bestellten Ärzte der Vorstand der F e.V. endgültig und rechtsverbindlich.

Arbeitsunfähigkeit liegt auch vor, wenn ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung den Eintritt der Erwerbsunfähigkeit festgestellt hat und deswegen Rente gewährt.



Ein ehemaliges Belegschaftsmitglied der Firma, das bei einer anderen F -Gesellschaft beschäftigt ist, gilt im Sinne dieser Bestimmung als arbeitsunfähig, wenn die Arbeitsunfähigkeit von seinem Arbeitgeber anerkannt wird.

Die Arbeitsunfähigkeitsrente wird erstmals für den Monat gezahlt, der auf die wirksame Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgt.

...

- (2) Für die ersten 10 anrechenbaren Dienstjahre beträgt die Arbeitsunfähigkeitsrente 10% der pensionsfähigen Bezüge; für die folgenden anrechenbaren Dienstjahre erhalten Lohnempfänger zusätzlich 0,37 % und Gehaltsempfänger 1,00% der pensionsfähigen Bezüge für jedes anrechenbare Dienstjahr."

In der "Versorgungsregelung, gültig für Neueinstellungen ab dem 01.01.1993" werden ab diesem Stichtag Lohn- und Gehaltsempfänger nicht mehr unterschiedlich behandelt.

Ab Februar 1993 konnte der Kläger seine Tätigkeit als Koch aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben und wurde einem Arbeitskräfte-Pool zugewiesen, aus dem je nach Bedarf andere Stellen der F -Werke AG Aushilfen anfordern und einsetzen können. Der Kläger wurde von dort aus überwiegend in der Buchhaltung mit Hilfsarbeiten, Sortierarbeiten uä. beschäftigt. Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger dabei Arbeiter oder Angestellter war. Da der Kläger im April 1994 auch diese Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen beenden mußte, hoben die Parteien des Arbeitsvertrages schließlich das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. Dezember 1994 einvernehmlich auf.

In der Folgezeit führte der Kläger mit der LVA Rheinprovinz einen Sozialgerichtsprozeß um seine gesetzliche Erwerbsunfähigkeitsrente (Sozialgericht Köln - S 3 J 149/96 -). Am 5. Februar 1998 erkannte die LVA Rheinprovinz den Anspruch des Klägers auf Erwerbsunfähigkeitsrente rückwirkend zum 1. Februar 1995 an, was dem Kläger im März 1998 bekannt wurde. Wegen einer nach seinen Angaben von dritter Seite erteilten falschen Auskunft über seine Rentenansprüche wandte sich der Kläger erst am 28. September 1999 wegen einer betrieblichen Invaliditätsrente an den Beklagten. Dieser wies umgehend darauf hin, daß er nunmehr erstmals Nachricht von der gesetz-



lichen EU-Rente des Klägers erhalten habe und daß erst jetzt der Vorstand der Beklagten eine Entscheidung über die betrieblichen Rentenansprüche treffen könne. Schließlich bewilligte der Beklagte mit Schreiben vom 11. November 1999 dem Kläger "wegen Erwerbsunfähigkeit" eine monatliche Rente iHv. 358,82 DM, die er für die Zeit ab dem 1. Oktober 1999 zahlte.

Der Kläger verlangt eine höhere Betriebsrente und Zahlung zu einem früheren Zeitpunkt. Er hat vorgetragen: Der Versorgungsfall sei mit dem Beginn der gesetzlichen EU-Rente, also am 1. Februar 1995 eingetreten. In der Zeit von März 1993 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses mit der F -Werke AG sei er als kaufmännischer Sachbearbeiter, also als Angestellter beschäftigt worden. Für die Zeit davor dürfe ihn der Beklagte nicht schlechter als einen Angestellten behandeln. Für die unterschiedlichen Steigerungssätze der Betriebsrente bei Lohn- und Gehaltsempfängern gebe es keinen Sachgrund. Entsprechend einer Anwartschaftszeit von 19 Jahren stehe ihm daher eine Invalidenrente iHv. 19 % der versorgungsfähigen Bezüge zu. Diese dürfe nicht wegen des früheren und längeren Bezuges ratierlich gekürzt werden.

Der Kläger errechnet eine monatliche Invalidenrente von 469,55 Euro (= 918,37 DM) und begehrt Zahlung nunmehr nur noch ab dem 1. Januar 1998. Für die Zeit ab 1. Oktober 1999 beansprucht er die Differenz zu den von der Beklagten geleisteten Zahlungen in Höhe von 286,09 Euro (= 559,55 DM) monatlich. Er hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 9.860,60 Euro (21 x 918,365 DM = 19.285,665 DM) nebst 4 % Zinsen aus jeweils 469,55 Euro (918,365 DM) seit dem 1. Februar 1998, 1. März 1998, 1. April 1998, 1. Mai 1998, 1. Juni 1998, 1. Juli 1998, 1. August 1998, 1. September 1998, 1. Oktober 1998, 1. November 1998, 1. Dezember 1998, 1. Januar 1999, 1. Februar 1999, 1. März 1999, 1. April 1999, 1. Mai 1999, 1. Juni 1999, 1. Juli 1999, 1. August 1999, 1. September 1999, 1. Oktober 1999 zu zahlen;

den Beklagten zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 5.149,63 Euro (18 x 559,545 DM = 10.071,81 DM) nebst 4 % Zinsen aus jeweils 286,09 Euro (559,545 DM) seit dem 1. November 1999, 1. Dezember 1999, 1. Januar 2000, 1. Februar 2000, 1. März 2000, 1. April 2000, 1. Mai 2000, 1. Juni 2000, 1. Juli 2000, 1. August 2000, 1. September 2000, 1. Oktober 2000, 1. November 2000, 1. Dezember 2000, 1. Januar 2001, 1. Februar 2001, 1. März 2001 und 1. April 2001 zu zahlen;



festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an ihn zukünftig monatlich eine betriebliche Rente in Höhe von 469,55 Euro (918,365 DM) zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, nach der VR 94 könne der Kläger Invalidenrente frühestens ab dem Zeitpunkt verlangen, in dem er, der Beklagte, über den Bezug der Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung informiert worden sei. Nach der VR 94 und der Arbeitsordnung sei der Arbeitnehmer verpflichtet, vom Bezug einer gesetzlichen EU-Rente unverzüglich Mitteilung zu machen, erst danach könne der Vorstandsbeschluß über die Bewilligung einer betrieblichen Arbeitsunfähigkeits-Rente gefaßt werden. Wenn der Versorgungsfall bereits für den 1. Februar 1995 anzunehmen sei, so erhalte der Kläger sogar zu viel. Bei der Berechnung der laufenden Rentenleistungen sei nämlich eine Anwartschaftszeit von 22 Jahren zugrunde gelegt worden. Bei einem Versorgungsfall ab dem 1. Februar 1995 könnten nur 19 Jahre zugrunde gelegt werden. Der Kläger sei stets, auch ab März 1993, Lohnempfänger gewesen. Eine Gleichbehandlung mit den Angestellten sei bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht geboten gewesen. Der Beklagte beruft sich darauf, bei den Angestellten sei eine größere Versorgungslücke zu schließen. Er hat dazu eine Vergleichsrechnung vorgelegt und die größere Versorgungslücke bei den Angestellten auf deren längere Ausfallzeiten wegen ihrer längeren Ausbildung zurückgeführt, ferner darauf, daß es bis 1967 keine generelle Versicherungspflicht für Angestellte gegeben habe und daß Angestellte erst später befördert würden mit entsprechend geringeren Auswirkungen auf ihre gesetzliche Rente. Sollte der Status allein mittlerweile keinen hinreichenden Differenzierungsgrund mehr darstellen, so sei er, der Beklagte, doch in seinem Vertrauen auf die Rechtmäßigkeit solcher Differenzierungen bis Ende 1994, also bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu schützen.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger nur eine betriebliche Invalidenrente in Höhe von 390,13 DM monatlich ab 1. Januar 1998 zuerkannt, das Landesarbeitsgericht hat auf die Anschlußberufung des Beklagten dem Kläger unter Zurückweisung seiner Berufung eine monatliche Rente in Höhe von 362,54 DM zugesprochen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt.



Entscheidungsgründe

Die Revisionen beider Parteien haben nur teilweise Erfolg. Der Kläger hat nach Ziff. 2 c) VR 94 iVm. dem Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF = § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF) einen Anspruch auf eine betriebliche Invalidenrente in Höhe von 223,10 Euro (= 436,34 DM). Der Versorgungsfall ist am 1. April 1998 eingetreten. Der Kläger war während seiner gesamten Beschäftigungszeit, auch ab März 1993, Lohnempfänger (Arbeiter) und nicht Gehaltsempfänger (Angestellter). Es verstößt aber gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersversorgung allein deshalb unterschiedlich zu behandeln, weil sie Arbeiter oder Angestellte sind. Jedoch durfte der Beklagte bis zum 30. Juni 1993 auf die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung vertrauen. Erst für die Zeit danach muß der Beklagte den Kläger so stellen wie einen Angestellten.

I. Der Kläger kann seine Versorgungsansprüche gegenüber dem Beklagten geltend machen. Es entspricht der ständigen, durch das Bundesverfassungsgericht gebilligten Rechtsprechung des Senats, in Fällen, in denen der Arbeitgeber wie vorliegend durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 31. Oktober 1985 die Leistungen einer Unterstützungskasse versprochen hat, einen Anspruch des Arbeitnehmers auch gegen die Unterstützungskasse zu bejahen. Der Ausschluß des Rechtsanspruches bei Unterstützungskassen (§ 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG nF) ist als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht zu verstehen, womit dem Arbeitnehmer durchaus ein Anspruch auf die zugesagten Leistungen eingeräumt wird (*BAG 18. April 1989 - 3 AZR 299/87 - BAGE 61, 273; bestätigt durch 17. November 1992 - 3 AZR 76/92 - BAGE 71, 372; BVerfG 19. Oktober 1983 - 2 BvR 298/81 - BVerfGE 65, 196 und 14. Januar 1987 - 1 BvR 1052/79 - BVerfGE 74, 129*). Als Unterstützungskasse ist der Beklagte über die jeweilige Versorgungsordnung hinaus verpflichtet, die Versorgungszusage des Unternehmens nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, also auch gemäß der Pflicht zur Gleichbehandlung umzusetzen. Denn im Falle der Einschaltung einer Unterstützungskasse bedient sich der Arbeitgeber einer von ihm abhängigen, wenn auch rechtlich selbständigen Unterstützungseinrichtung, um die von ihm übernommenen Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. Dies schließt die Pflicht zur Gleichbehandlung ein (§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF) (*Griebeling AR-Blattei SD Betriebliche Altersversorgung III Versorgungseinrichtungen Rn. 105 und EuGH 9. Oktober 2001 - RS C-*



379/99 - für den Fall der rechtlich wesentlich selbständigeren Pensionskasse, EuGHE I 2001, 7275).

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Versorgungsfall des Klägers erst am 1. April 1998 eingetreten.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Versorgungsanspruch des Klägers sei - unbeschadet seiner Verjährung bis einschließlich Dezember 1997 - mit der Bewilligung der gesetzlichen EU-Rente für den Kläger ab 1. Februar 1995 entstanden. Die Versorgungsregelungen des Beklagten ergäben nicht, daß weitere Voraussetzung seine Kenntnis vom Rentenbescheid sei. Dementsprechend könne bei der Rentenberechnung für den Kläger nur eine berücksichtigungsfähige Dienstzeit von 19 Jahren (29. Juli 1976 bis 1. Februar 1995) zugrunde gelegt werden.

2. Dem folgt der Senat nicht.

a) Die Rechtsauffassung des Beklagten, unabhängig vom Eintritt des Versorgungsfalles sei ein Versorgungsanspruch des Klägers erst ab Oktober 1999 gegeben, weil der Kläger erst im September 1999 über den Bezug einer gesetzlichen EU-Rente informiert habe, ist unzutreffend. In Erweiterung zu den früher gültigen Versorgungsrichtlinien 1972 sieht die VR 94 nunmehr den Fall der Arbeitsunfähigkeit "auch" als gegeben an, wenn ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung den Eintritt der Erwerbsunfähigkeit festgestellt hat und deswegen Rente gewährt (Ziff. 2 c) (1) Abs. 4 VR 94). Diese Bestimmung ist neu in den Regelungen zur betrieblichen Invaliditätsrente, die die VR 94 "Versorgungsleistungen bei Arbeitsunfähigkeit" nennt. Die Übernahme der Entscheidung eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung zur Erwerbsunfähigkeitsrente stellt aber einen neuen und alternativen Weg zur Feststellung des Versorgungsfalles "Arbeitsunfähigkeit" dar. Nach den VR 94 bedarf es für die Feststellung einer zur Rente berechtigenden Arbeitsunfähigkeit nicht immer eines Vorstandsbeschlusses des Beklagten. Dieser ist nur für den Fall erforderlich, daß die "Arbeitsunfähigkeit" durch ein von der F-Werke AG bestelltes ärztliches Gutachten festgestellt werden soll (Ziff. 2 c) (1) Abs. 1 und 3 VR 94). Dagegen bedarf es eines solchen Beschlusses des Beklagten nicht, wenn ein Rentenversicherungsträger die Erwerbsunfähigkeit im Sinne des SGB VI oder der Vorstand einer anderen F-Gesellschaft die "Arbeitsunfähigkeit" iSd. Ziff. 2 c) (1) Abs. 5 VR 94 anerkennt.



b) Andererseits kann dem Berufungsgericht nicht gefolgt werden, wenn es den Versorgungsfall des Klägers schon auf den 1. Februar 1995 datiert, also auf den Beginn des rückwirkend anerkannten Anspruchs auf gesetzliche Erwerbsunfähigkeitsrente. Dabei wird übersehen, daß die Arbeitsordnung der F -Werke AG ausdrücklich bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis auch in dem Zeitpunkt endet, in dem der Werkangehörige durch die Zustellung des Bescheides eines Sozialversicherungsträgers die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente mitgeteilt erhält (L. 1. 3. Alternative 2. Unteralternative der Arbeitsordnung F -Werke AG vom 1. November 1985). Die Arbeitsordnung sieht im folgenden außerdem vor, daß der Werkangehörige den Rentenbescheid unverzüglich nach Zugang der Personalabteilung vorzulegen hat, um einen Doppelbezug von Arbeitsentgelt einerseits und gesetzlicher oder betrieblicher Invalidenrente andererseits zu vermeiden. Aus der Zusammenschau von Arbeitsordnung und VR 94 ergibt sich, daß anders als bei der völligen und dauernden Arbeitsunfähigkeit (die als betriebsinterner Vorgang zunächst der Entscheidung des Arbeitnehmers, sodann der Begutachtung durch die Ärzte der F -Werke AG und schließlich der Bescheidung durch den Vorstand des Beklagten unterliegt) bei Bewilligung einer gesetzlichen EU-Rente das Arbeitsverhältnis endet, der "Ruhestand wegen Arbeitsunfähigkeit" automatisch einsetzt und dementsprechend auch der Anspruch auf betriebliche Invalidenrente beginnt. Da zwar gesetzliche Renten, gerade auch Erwerbsunfähigkeits-Renten, rückwirkend bewilligt, ein Arbeitsverhältnis jedoch nicht rückwirkend abgewickelt werden kann, stellt die Arbeitsordnung der F -Werke AG sinnvollerweise für das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt ab, in dem der Rentenbescheid dem Werkangehörigen mitgeteilt wird. Ab diesem Zeitpunkt beginnt der Anspruch auf betriebliche Invalidenrente.

Bei einem für die Versorgung des Klägers maßgeblichen Zeitraum vom 29. Juli 1976 bis 31. März 1998 ist demnach eine versorgungsfähige Dienstzeit von knapp 22 Jahren zugrunde zu legen.

III. Der Kläger war auch in der Zeit ab März 1993 Arbeiter und nicht Angestellter. Nach § 133 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI sind "Angestellte ... insbesondere ... Büroangestellte, soweit sie nicht ausschließlich mit Botengängen, Reinigen, Aufräumen oder ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden ...". Der Kläger hat sich auf den Vortrag beschränkt, er habe in der Buchhaltung überwiegend Sortier- und Hilfstätigkeiten ausgeübt. Das reicht nicht aus.



Der Ansicht des Berufungsgerichts, ab März 1993 sei der Kläger als "kaufmännischer Sachbearbeiter" tatsächlich Angestellter gewesen und folglich ohne weiteres als solcher zu behandeln, ist nicht zu folgen. Zu Recht rügt insoweit die Revision des Beklagten, daß der Kläger seine Behauptung nie mit nachvollziehbaren Tatsachen untersetzt habe, er sei ab März 1993 "kaufmännischer Sachbearbeiter" gewesen. Es gibt keinen Erfahrungssatz, demzufolge die überwiegende Beschäftigung mit Sortier- und Hilfsarbeiten die Tätigkeit eines "kaufmännischen Sachbearbeiters" als eines Angestellten indiziert. Sortierarbeiten sind für den Bürobereich typische Aufräumarbeiten. Diese können je nach den zu beachtenden Kriterien "ähnliche Arbeiten" iSd. § 133 Abs. 2 Nr. 3 SGB VI sein. Von einer näheren Darstellung, welcher Art seine in der Buchhaltung überwiegend ausgeübten Sortier- und Hilfstätigkeiten gewesen sind, hat der Kläger abgesehen.

IV. Im Rahmen der anrechenbaren Dienstzeit ist der Kläger für die Zeit ab 1. Juli 1993 hinsichtlich des Steigerungssatzes, um den sich die Rente für jedes anrechenbare Dienstjahr erhöht, wie ein Angestellter zu behandeln.

1. Das Vorbringen des Beklagten, gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte hätten unterschiedlichen Versorgungsbedarf, weil bei den Angestellten eine größere Versorgungslücke zu schließen sei, kann die vorgenommene Ungleichbehandlung nicht sachlich rechtfertigen. Die Versorgungsordnung differenziert nicht nach dem Versorgungsbedarf, sondern allein danach, ob die Begünstigten Angestellte oder Arbeiter sind. Nur in seltenen Ausnahmefällen kann eine solche statusbezogene Kennzeichnung als Kürzel für eine dahinterstehende sachlich gerechtfertigte Unterscheidung sein. Ein solcher Ausnahmefall liegt bei einem Großunternehmen wie der F -Werke AG, die sowohl Angestellte mit einfachen Arbeiten, als auch Arbeiter mit anspruchsvoller Tätigkeit beschäftigt, nicht vor. - Zudem darf die Versorgungsordnung dem angegebenen dahinterstehenden Differenzierungsgrund nicht widersprechen (*BAG 11. November 1986 - 3 ABR 74/85 - BAGE 53, 309; 20. Juli 1993 - 3 AZR 52/93 - BAGE 73, 343, 348; 22. November 1994 - 3 AZR 349/94 - BAGE 78, 288, 292; 9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B II 2 a der Gründe*).

a) Der Vortrag des Beklagten zu den Versorgungslücken im Angestelltenbereich reicht nicht aus, die grundsätzliche Typisierung Arbeiter/Angestellte zu rechtfertigen. Der Beklagte hat nicht behauptet, das Zahlenwerk seines Rechenbeispiels träfe auf



alle Angestellten zu oder bei jedem von ihnen sei eine "Versorgungslücke" zu füllen. Es ist auch nicht näher erläutert worden, wie viele Angestellte "überproportionale", wie viele "normale" Versorgungsdefizite haben. Ebenso fehlen Angaben, wie weit sich durchschnittlich Angestellte im Verhältnis zu Arbeitern der Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % (Ziff. 2 c) (3) Abs. 1 VR 94) nähern. Nur anhand solcher Zahlen ließe sich beurteilen, ob die behaupteten Unterschiede nach Größe der Versorgungslücke bezeichnend sind für die Gruppen der Arbeiter und Angestellten, wobei kleine Gruppen jeweils vernachlässigt werden könnten und müßten. Mit einer Durchschnittsberechnung oder einer Beispielsrechnung allein ist hier nichts gewonnen.

b) Zudem steht die Versorgungsordnung vorliegend im Widerspruch zu dem vom Beklagten behaupteten Differenzierungsgrund. Aus der Vergleichsberechnung des Beklagten ergibt sich, daß der Unterschied in den Versorgungslücken bei Angestellten und Arbeitern unmittelbar nach Erreichen von zehn Dienstjahren am größten ist und um so geringer wird, je länger das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall dauert (Versorgungslücke bei Arbeitern nach zehn Jahren 10,2 %, bei Angestellten 24,15 %). Dies beruht zu einem wesentlichen Teil darauf, daß die VR 94 für alle Arbeitnehmer in den ersten zehn Dienstjahren eine einheitliche Grundversorgung iHv. 10 % der letzten Bezüge vorsieht. Erst in der Folgezeit führen die unterschiedlichen Steigerungsbeträge für Arbeiter und Angestellte zu einer langsamen Angleichung der Versorgungsgrade. Die VR 94 gleicht also die gerade bei jüngeren Angestellten bestehenden größeren Versorgungslücken nicht aus. Nur bei länger beschäftigten Arbeitnehmern verringert sich auf Grund der getroffenen Regelungen die Differenz in den Versorgungsraten wieder. Damit ist die Versorgungsregelung jedoch in sich widersprüchlich. Sie läßt gerade nicht erkennen, daß es ihr allgemeines Regelungsziel sei, die unterschiedlichen Versorgungslücken zwischen Arbeitern und Angestellten, gemessen am letzten Verdienst, durch betriebliche Versorgungsleistungen auszugleichen. Das vom Beklagten angeführte Argument vermag daher die Gruppenbildung Arbeiter/Angestellte sachlich nicht zu rechtfertigen.

2. Allein auf den Status des Klägers als Arbeiter kann seine Ungleichbehandlung im Verhältnis zu den Angestellten nicht gestützt werden. Diese Differenzierung ist in der betrieblichen Altersversorgung sachlich nicht zu rechtfertigen und damit unwirksam.



a) Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung, weil gem. § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG nF (= § 1 Abs. 1 Satz 4 BetrAVG aF) Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen können. Diese besondere gesetzliche Erwähnung wie der ungeschriebene allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz des Arbeitsrechtes sind Anwendungsfälle des allgemeinen Gleichheitssatzes, der als Grundrecht des Einzelnen in Art. 3 Abs. 1 GG zunächst gegenüber dem Staat garantiert ist, aber darüber hinaus als selbstverständlicher und ungeschriebener Verfassungsgrundsatz in allen Bereichen und für alle Personengemeinschaften gilt (*BVerfG 23. Januar 1957 - 2 BvE 2/56 - BVerfGE 6, 84, 91; 5. April 1952 - 2 BvH 1/52 - BVerfGE 1, 208, 233; 3. Juni 1954 - 1 BvR 183/54 - BVerfGE 3, 383, 391 f.; 2. Mai 1967 - 1 BvR 578/63 - BVerfGE 21, 362, 372*).

b) Nach der Rechtsprechung des Senats darf der Arbeitgeber in einer betrieblichen Versorgungsregelung bei einem typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelne Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln. Eine derartige Differenzierung steht in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken betrieblicher Versorgungswerke. Der Arbeitgeber kann deshalb eine Arbeitnehmergruppe von der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die ein erheblich höheres Einkommen als die in das Versorgungswerk einbezogene Gruppe erzielt. Denn in einem solchen Fall ist die benachteiligte Gruppe in der Lage, sich selbst eine angemessene Versorgung im Alter zu schaffen. Der Arbeitgeber kann dieser von ihm zu überblickenden Leistungssituation Rechnung tragen und aus sozialen Gründen nur schlechter verdienenden Arbeitnehmern einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung einräumen, weil sie nicht in vergleichbarer Weise zur Eigenversorgung in der Lage sind (*BAG 9. Dezember 1997 - 3 AZR 661/96 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 40 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 16, zu B II 2 b bb (1) der Gründe*). Jedoch verbietet es der Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, sachfremde Unterscheidungen zwischen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage vorzunehmen (*BAG 25. Februar 1999 - 3 AZR 113/97 - BAGE 91, 73, 75 f.*). Für die vorgenommene Abgrenzung der verschiedenen Gruppen muß es billigenswerte Gründe geben (*BAG 15. November 1994 - 5 AZR 682/93 - BAGE 78, 272, 275; 17. Februar 1998 - 3 AZR 578/96 - BAGE 88, 32, 34*).



Billigenswert sind dabei Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen. Letztere hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung zu Art. 3 Abs. 1 GG und zum allgemeinen Rechts- und Gerechtigkeitsgrundsatz der Gleichheit näher konkretisiert. Es hat dabei dem Gesetzgeber bei der Ausgestaltung von Gesetzen, vor allem bei der Ordnung von Massenerscheinungen die Verwendung generalisierender, typisierender und pauschalierender Regelungen gestattet. Dabei ist der Gesetzgeber berechtigt, von dem Gesamtbild auszugehen, das sich aus den vorliegenden Erfahrungen ergibt (*31. Mai 1988 - 1 BvR 520/83 - BVerfGE 78, 214, 226 f. mwN*). Die zulässige Typisierung darf aber nur im Einzelfall und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen; die Regelung darf nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen; es dürfen nicht ganze Gruppen von Betroffenen stärker belastet werden. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz darf nicht sehr intensiv sein (*15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 50; 14. November 1969 - 1 BvL 4/69 - BVerfGE 27, 220, 230; 2. Juli 1969 - 1 BvR 669/64 - BVerfGE 26, 265, 276*).

c) Eine Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung, die ausschließlich und allein mit ihrem verschiedenen Status begründet wird, verletzt den durch den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG geprägten Gleichbehandlungsgrundsatz des BetrAVG.

aa) Das Bundesverfassungsgericht hält bereits seit geraumer Zeit Differenzierungen allein nach Status für fragwürdig und entwickelt daraus die sozialpolitische Zielsetzung, ähnlichen Zwecken dienende soziale Leistungen zu vereinheitlichen. Angesichts der Verzweigtheit und Vielgestaltigkeit der historisch ohne einheitlichen Plan gewachsenen Regelungen sei es aber zunächst dem Gesetzgeber überlassen, in welcher Zeitfolge er die gebotenen Änderungen auf den verschiedenen Gebieten vornehmen will (*12. Oktober 1976 - 1 BvL 9/74 - BVerfGE 43, 13, 22*). Für die Beschäftigtengruppen der Arbeiter und der Angestellten hat das Bundesverfassungsgericht im Beschluß vom 16. November 1982 (*- 1 BvL 16/75 und 36/79 - BVerfGE 62, 256, 275*) erstmalig erkannt, daß ein Gesetz, das allein nach dem Status des Arbeitnehmers differenziert, gegen den Gleichheitssatz der Verfassung verstößt, weil die so gefundene Differenzie-



rung nicht auf sachgerechten Erwägungen beruht. Der Verweis auf historisch zu erklärende Unterschiede sei ebensowenig tauglicher Sachgrund für eine Differenzierung bei den Kündigungsfristen wie die Unterscheidung zwischen geistiger und manueller Tätigkeit - wenn sie denn überhaupt noch in der herkömmlichen Form Gültigkeit beanspruchen könne. Andere, für unterschiedliche Kündigungsfristen grundsätzlich geeignete Differenzierungskriterien wie Mobilität der Arbeiter oder häufigerer und einfacherer Wechsel von Arbeitern sowie ihre leichtere Neubeschäftigung seien von der Sache her nicht gegeben. Daher sei nur eine einheitliche Berechnung einleuchtend. In seiner zweiten Entscheidung zu den Kündigungsfristen vom 30. Mai 1990 hat das Bundesverfassungsgericht diese Rechtsprechung vertieft und erneut alle allein am Status anknüpfenden Differenzierungskriterien als von vornherein nicht geeignet gehalten, unterschiedliche Kündigungsfristen zu legitimieren (- 1 BvL 2/83, 9, 10/84, 3/85, 11, 12, 13/89, 4/90 und 1 BvR 764/86 - BVerfGE 82, 126, 148 - 150). Damit hat das Bundesverfassungsgericht 1990 hinlänglich verdeutlicht, daß eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten allein nach ihrem Status gegen den Gleichheitssatz der Verfassung verstößt.

bb) Die für die Kündigungsfristen entwickelten Grundsätze sind auf den Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu übertragen. Auch hier geht es um die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Interesse an deren Fortbestand. Ein hieran anknüpfender Differenzierungsgrund, etwa ein grundsätzlich unterschiedliches Interesse an der Betriebstreue von Arbeitern und Angestellten, wird von dem Beklagten selbst nicht vorgetragen. Wie ausgeführt, ist in der Versorgungsordnung selbst eine Differenzierung wegen eines unterschiedlichen Versorgungsbedarfs nicht angelegt. Die im Betriebsrentenrecht kraft Gesetzes ausdrücklich gebotene Gleichbehandlung verbietet es, betriebliche Altersversorgungen weiterhin auf einer reinen Statusdifferenzierung aufzubauen.

3. Die Klage ist jedoch nicht in vollem Umfang erfolgreich, weil sich der Beklagte bis zum 30. Juni 1993 auf einem im Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) verankerten Vertrauensschutz berufen kann. Bis zu diesem Zeitpunkt durfte er davon ausgehen, daß die Statusdifferenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten noch hingenommen wird.

a) Unter welchen Voraussetzungen und inwieweit die zur Rückwirkung von gesetzlichen Vorschriften entwickelten Grundsätze auf eine Änderung der Rechtspre-



chung übertragen werden können, spielt im vorliegenden Fall keine Rolle. Es gibt keine höchstrichterliche Entscheidung, die die Rechtsauffassung des Beklagten bestätigt; es handelt sich nicht um eine Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Trotzdem bestand bis zum 30. Juni 1993 ein schutzwürdiges Vertrauen des Beklagten.

Zum einen bestanden zwischen Arbeitern und Angestellten erhebliche tatsächliche Unterschiede, die sich nur allmählich verringerten. Dadurch verloren denkbare Rechtfertigungsgründe für eine statusbezogene Differenzierung erst langsam an Bedeutung. Zum anderen wirkten die damals bestehenden gesetzlichen Regelungen vertrauensbildend. Der Gesetzgeber hatte bei den Kündigungsfristen und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall an den Arbeiter- und Angestelltenstatus angeknüpft. Zwar hat das Bundesverfassungsgericht, wie ausgeführt, schon mit der ersten Kündigungsfristenentscheidung vom 16. November 1982 (- 1 BvL 16/75 und 36/79 - BVerfGE 62, 256) tragfähige Sachgründe für eine reine Statusdifferenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten verneint. Es hat aber damals noch davon abgesehen, den Zeitraum für eine gesetzliche Bereinigung näher zu konkretisieren (16. November 1982 - 1 BvL 16/75 und 36/79 - BVerfGE 62, 256, 286 ff.). Auch der Beklagte durfte darauf vertrauen, daß seine Statusdifferenzierung für eine Übergangszeit hingenommen wird. Denn das für den Arbeitgeber geltende Gleichbehandlungsgebot stimmt inhaltlich mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG überein. Deswegen vermochte auch die zweite Kündigungsfristenentscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 30. Mai 1990 (- 1 BvL 2/83, 9, 10/84, 3/85, 11, 12, 13/89, 4/90 und 1 BvR 764/86 - BVerfGE 82, 126) das Vertrauen der Arbeitgeber und des Beklagten nicht schon mit ihrer Veröffentlichung zu zerstören.

b) Andererseits konnte der Beklagte keinen über den 30. Juni 1993 hinausgehenden Vertrauensschutz erwarten, zumal sich die Verhältnisse der Arbeiter und Angestellten zwischenzeitlich noch weiter angenähert hatten. Er konnte nicht damit rechnen, ihm werde eine längere Anpassungsfrist eingeräumt als dem Gesetzgeber.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Beschluß vom 30. Mai 1990 (- 1 BvL 2/83, 9, 10/84, 3/85, 11, 12, 13/89, 4/90 und 1 BvR 764/86 - aaO) klargestellt, daß die verfassungsrechtlich gebotene Neuregelung der Kündigungsfristen nicht mehr ohne zeitliche Begrenzung dem Ermessen des Gesetzgebers überlassen werden kann. Es hat ihm eine letzte Regelungsfrist bis zum 30. Juni 1993 gesetzt und ausdrücklich darauf hingewiesen, daß eine längere Dauer des Schwebezustandes verfassungswidrig wäre. Bleibe der Gesetzgeber untätig, so müßten die Gerichte, wollten sie nicht selbst



verfassungswidrig handeln, die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten fortführen und verfassungskonform entscheiden (30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83, 9, 10/84, 3/85, 11, 12, 13/89, 4/90 und 1 BvR 764/86 - BVerfGE 82, 126, 154 f.). Nach dem 30. Juni 1993 durfte also kein am Arbeitsleben Beteiligter, auch der Beklagte nicht, noch länger darauf vertrauen, eine Differenzierung allein nach dem Status werde von der Rechtsordnung noch anerkannt werden.

c) Ein Vertrauenstatbestand ergibt sich für den Beklagten nicht daraus, daß der Gesetzgeber sich mit der Neuregelung der Kündigungsfristen bis Oktober 1993 Zeit gelassen hat. Ebenso ist es unerheblich, daß erst das am 1. Juni 1994 in Kraft getretene Entgeltfortzahlungsgesetz die frühere Statusdifferenzierung beseitigt hat. Insoweit handelte es sich um verfassungswidrige Verzögerungen der Rechtsbereinigung, die für den Beklagten nicht mehr vertrauensbildend sein konnten.

d) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des Senats zur Gleichbehandlung von Teilzeitkräften. Der Senat hat eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern allein wegen der Teilzeitarbeit von Beginn an als rechtswidrig, weil sachlich unbegründet, angesehen (BAG 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29). Schweigen die Gesetze zu einer bestimmten Unterscheidung, so kann der Normunterworfenen daraus grundsätzlich nicht folgern, diese sei zulässig. Es gab keine gesetzliche Norm, die eine derartige Unterscheidung erlaubte. Ein Vertrauenstatbestand fehlte auch vor dem ausdrücklichen gesetzlichen Verbot des § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Bei einer solchen Sachlage ist der Grundsatz der Gleichbehandlung vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu beachten. Anders verhält es sich bei der Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten. An dieser hat der Gesetzgeber lange festgehalten. Denkbare Rechtfertigungsgründe haben erst im Lauf der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung an Gewicht verloren.

V. Nach § 2 Abs. 1 BetrAVG ist bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zunächst die Invalidenrente zu berechnen, die dem Arbeitnehmer ohne das vorherige Ausscheiden zustünde. Diese Vollrente ist entgegen der Auffassung des Klägers anschließend zeitanteilig zu kürzen. Die VR 94 enthält keine Berechnungsregeln, die zugunsten des Klägers von § 2 Abs. 1 BetrAVG abweichen.

Die anrechenbare Dienstzeit beginnt mit seinem Eintritt bei der F -Werke AG am 29. Juli 1976 (Ziff. 1 c) (1) Abs. 2 VR 94). Im Fall der Invaliditätsrente endet sie mit dem Eintritt des Versorgungsfalles, also mit dem 31. März 1998. Daß die Parteien die



fiktive Vollrente des Klägers aufsteigend bis zum Versorgungsfall berechnen, haben die Vorinstanzen zu Recht nicht beanstandet. Ziff. 1 c) (2) Abs. 2 VR 94 bestimmt zwar, daß die anrechenbare Dienstzeit mit dem Ausscheiden aus der Firma endet, jedoch geht die VR 94 bei der Darstellung der Versorgungsleistungen grundsätzlich davon aus, daß das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall bestanden hat. So ist zB für die betriebliche Invalidenrente vorgesehen, daß sie erstmals für den Monat gezahlt wird, der auf die wirksame Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgt (Ziff. 2 c) (1) Abs. 6 VR 94). Der Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versorgungsfalles wird in Ziff. 5 der VR 94 gesondert als Abweichung von dem als normal unterstellten Verlauf der anspruchsbegründenden Tatsachen geregelt.

Aus dieser anrechenbaren Dienstzeit des Klägers ergibt sich folgende prozentuale Höhe seiner Versorgungsleistung: Für die ersten zehn Jahre beträgt seine Arbeitsunfähigkeitsrente - wie bei allen Belegschaftsmitgliedern - 10 % der pensionsfähigen Bezüge (Ziff. 2 c) (2) VR 94). Für die Folgezeit vom 29. Juli 1986 bis zum 30. Juni 1993, also für 6,92 Jahre kommt ihm nur der Steigerungssatz für Lohnempfänger, also jährlich 0,37 % oder insgesamt 2,56 % zugute. Für die Zeit vom 1. Juli 1993 bis 31. März 1998, das sind aufgerundet (Ziff. 1 c) (5) VR 94) fünf Jahre, erhält er wie ein Angestellter 1 % Steigerung jährlich, also weitere 5 %. Der sich hieraus ergebende Gesamtversorgungssatz von 17,56 % seiner in der Revisionsinstanz nicht mehr umstrittenen versorgungsfähigen Bezüge in Höhe von 4.833,50 DM führt zu einem Versorgungs-Grundbetrag iHv. 848,76 DM. Diese Versorgungsleistung ist gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zu quotieren (*BAG 21. August 2001 - 3 AZR 649/00 - BAGE 98, 344*). Der von den Vorinstanzen richtig berechnete Kürzungsfaktor von 18,42/35,83 führt somit zu einem monatlichen Versorgungsanspruch iHv. 436,34 DM oder 223,10 Euro ab dem 1. April 1998.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Oberhofer

Furchtbar



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

