Aktenzeichen: 3 AZR 409/08

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 16. Februar 2010 - 3 AZR 409/08 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 30. August 2007 - 1 Ca 10784/06 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 3. April 2008 - 13 Sa 89/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte

Gesetze:

BetrVG § 75; BetrAVG § 1b Abs. 1 und 4

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 216/09 -

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 409/08
13 Sa 89/08
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Februar 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

gegen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die

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

ehrenamtliche Richterin Kanzleiter und den ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. April 2008 - 13 Sa 89/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt vom Beklagten eine Betriebsrente, die er so berechnet haben will, als würden auf ihn für Beschäftigungszeiten seit dem 1. Juli 1993 dieselben Regeln angewandt werden wie für Angestellte und begehrt - soweit für die Revisionsinstanz von Interesse - in rechnerisch unstreitiger Höhe Zahlungen für den Zeitraum vom 1. März 2005 bis zum 31. Dezember 2006 sowie die Feststellung einer Verpflichtung des Beklagten, ab diesem Zeitpunkt weitere Zahlungen zu leisten. 1

Der Kläger ist am 18. Februar 1945 geboren. Er war für die Ford-Werke GmbH, vorher Ford-Werke AG, vom 2. November 1970 bis zum 31. Dezember 2003 als gewerblicher Arbeitnehmer tätig. Seit dem 1. Januar 2004 erhält er laufende Leistungen vom Beklagten. Der Beklagte ist eine Gruppenunterstützungskasse. Dieser gehören neben der Ford-Werke GmbH auch weitere Unternehmen an, die mit dieser in Deutschland nicht konzernverbunden sind. 2

Die laufenden Leistungen werden dem Kläger nach der vom Beklagten erlassenen „Versorgungsregelung, gültig für Einstellungen vor dem 01.01.1993“ vom 14. Dezember 1994 *(künftig: VR 94)* gewährt. Diese lautet ua.: 3

„1. <u>Begriffsbestimmungen</u>

…

d) Pensionsfähige Durchschnittsbezüge

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

(1) Basis für die Ermittlung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge ist die Grundvergütung (Monatslohn oder Grundgehalt) des Belegschaftsmitglieds ohne Berücksichtigung einzeln angerechneter oder pauschalierter Mehrarbeitsvergütungen, Zeitzulagen, Zeitzuschläge sowie sonstiger Zuwendungen, z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation und anderer Sondervergütungen.

…

(3) Bei der Berechnung von Altersrenten wird zur Ermittlung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge die Grundvergütung der letzten 60 Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugrundegelegt.

…

e) Anrechenbare gesetzliche Rentenversicherung

(1) Als anrechenbare gesetzliche Rente gilt die monatliche Versichertenrente, die sich ohne eine eventuelle freiwillige Beitragsleistung des Belegschaftsmitglieds ergibt.

…

2. <u>Arten der Versorgungsleistungen</u>

a) Versorgungsleistungen bei normalem Ruhestand

(1) Jedes Belegschaftsmitglied, das vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, hat nach Erfüllung einer Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren Anspruch auf Altersrente nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

Der normale Ruhestand beginnt am Ende des Monats, in dem das Belegschaftsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet.

…

(2) Für die ersten 10 anrechenbaren Dienstjahre beträgt die Altersrente 10% der pensionsfähigen Bezüge; für die folgenden anrechenbaren Dienstjahre erhalten

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

Lohnempfänger zusätzlich 0,37% und Gehaltsempfänger 1,00% der pensionsfähigen Bezüge für jedes anrechenbare Dienstjahr.

(3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75% der pensionsfähigen Bezüge begrenzt.

Wird diese Grenze überschritten, so ermäßigt sich die Versorgungsleistung um den die 75%-Begrenzung übersteigenden Betrag. Es wird jedoch mindestens eine Altersrente in Höhe von 2,- DM pro anrechenbarem Dienstjahr gewährt.

…

(4) Lohnempfänger, die in den normalen Ruhestand treten, erhalten zum Zeitpunkt der Pensionierung bei Erfüllung der Voraussetzungen neben der laufenden Altersrente eine einmalige Kapitalzahlung. Voraussetzung ist, daß das Belegschaftsmitglied am 31.12.1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden hat und daß sich bei einer Vergleichsberechnung zwischen der Altersrente für Lohnempfänger und Gehaltsempfänger eine Mehrrente ergibt. Bei der Vergleichsberechnung wird zur Ermittlung der höchstzulässigen Gesamtversorgung von 75% der pensionsfähigen Bezüge die gesetzliche Rente nach einem Pauschalverfahren errechnet, welches ein volles Versicherungsleben unterstellt. Die Höhe der Kapitalzahlung entspricht dem Barwert der errechneten Mehrrente.

b) Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ruhestand

(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 das 55. Lebensjahr vollendet hat, kann nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen auf eigenen Wunsch in den vorzeitigen

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

Ruhestand treten oder von der Firma in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden.

Das Belegschaftsmitglied tritt durch seine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses in den vorzeitigen Ruhestand auf eigenen Wunsch und erhält Versorgungsleistungen mit Beginn des Monats, der auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt; bei einem Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand nach Vollendung des 60. Lebensjahres beginnt die Zahlung von Versorgungsleistungen sofort.

Wenn das Beschäftigungsverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird, erhält das Belegschaftsmitglied eine monatliche Versorgungsleistung, die erstmals für den Monat gezahlt wird, der der wirksamen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgt. …

(2) Für die ersten 10 anrechenbaren Dienstjahre beträgt die vorgezogene Altersrente 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.

…

(3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75% der pensionsfähigen Bezüge begrenzt.

Wird diese Grenze überschritten, so ermäßigt sich die Versorgungsleistung um den die 75%-Begrenzung übersteigenden Betrag. Es wird jedoch mindestens eine vorgezogene Altersrente in Höhe von 2,- DM pro anrechenbarem Dienstjahr gewährt.

…“

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

4 Die VR 94 geht zurück auf eine Betriebsvereinbarung zwischen der Ford-Werke AG und ihrem Gesamtbetriebsrat vom 16. Dezember 1992 *(hiernach: GBV 92).* Als deren Ziel war ua. genannt, „die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten aneinander anzugleichen“ und „die Auswirkungen des RRG 1992 einzuarbeiten“. In der GBV 92 ist ua. Folgendes geregelt:

„Zu treffende Regelungen

…

5. Aufstieg Lohn in Gehalt

Bereits vor dem 31.12.1992 beschäftigte Lohnempfänger, die in das Angestelltenverhältnis übernommen werden, erhalten im Rahmen der Foveruka-Richtlinien die jährliche Steigerungsrate von 1 % je Beschäftigungsjahr.

6. Alle Lohnempfänger, die vor dem Stichtag der Neuregelung bei Ford beschäftigt sind und durch ein vorzeitiges Pensionsprogramm aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten eine Rente gemäß den derzeit gültigen Foveruka-Regeln und die Differenz von 0,63 % pro Beschäftigungsjahr nach dem 10. Beschäftigungsjahr wird in Form einer einmaligen Kapitalzahlung auf die Abfindung zusätzlich gezahlt.

Die sich bei einer Vergleichsrechnung ergebende Mehrrente wird mit der Anzahl der Monate zwischen Pensionierungsdatum und Alter 60, mindestens aber mit 12 multipliziert. Der so errechnete Betrag wird als einmalige Kapitalzahlung gezahlt.

Die Geschäftsleitung beabsichtigt, auch in den kommenden Jahren vorzeitige Pensionierungsprogramme durchzuführen. Die jeweilige Höhe der zu Pensionierenden pro Jahr bzw. welche Standorte betroffen sind, wird nach Beratung zwischen Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat festgelegt.

7. Lohnempfänger, die in den normalen Ruhestand treten, erhalten neben der laufenden Versorgungsleistung bei Erfüllung der Kriterien zum Zeitpunkt der Pensionierung eine einmalige Kapitalzahlung. Grundlage für eine eventuelle Zahlung ist der Unterschied zwischen den jährlichen Renten-Steigerungssätzen für Lohnempfänger und Tarifangestellte. Ergibt sich bei einer Vergleichsrechnung eine Mehrrente, so

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

wird diese - anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen folgend, einschließlich der Einbeziehung durchschnittlicher statistischer Lebenserwartung, - als einmalige Kapitalzahlung ausgezahlt.

Bei der Vergleichsrechnung wird zur Ermittlung der höchstzulässigen Gesamtversorgung von 75 % die gesetzliche Rente nach einem steuerlichen Näherungsverfahren errechnet, welches ein volles Versicherungsleben unterstellt für alle vor dem Stichtag beschäftigten Arbeitnehmer.

8. Anpassung an das Rentenreformgesetz 1992

…

Erfolgt bei einer Pensionierung vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Kürzung der gesetzlichen Rente nach den Bestimmungen des RRG 1992, so wird bei der Ermittlung der Gesamtversorgung - bestehend aus betrieblicher Altersversorgung und gesetzlicher Rente - unverändert die gesetzliche Rente angesetzt, die sich ohne Abzug für einen vorzeitigen Rentenbeginn ergeben würde.
…“

Bereits vorher bestanden bei der Ford-Werke AG vergleichbare Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, die ebenfalls unterschiedliche Steigerungssätze für Lohn- und Gehaltsempfänger vorsahen. Am 18. Juli 1957 hatte eine Besprechung zwischen der Unternehmensleitung der Ford-Werke AG und dem dort gebildeten Betriebsrat unter Hinzuziehung des Sachverständigen für betriebliche Altersversorgung Dr. H stattgefunden. Im Protokoll dieser Besprechung heißt es zu diesem Punkt: 5

„Womit ist der unterschiedliche Steigerungsbetrag - für Lohnempfänger 0,37%, für Angestellte 1% - gerechtfertigt?

Herr Dr. H trug anhand von amtlichen statistischen Unterlagen vor, daß die durchschnittliche Altersrente aus der Sozialversicherung nach der Rentenreform für Arbeiter 60%, für Angestellte aber nur 50% des zuletzt bezogenen Arbeitslohnes betrage. Das Einkommen eines Arbeiters steigt in seinem Arbeitsleben durchschnittlich um 20%, das eines Angestellten durchschnittlich um 150 - 200%. Da für die Höhe der Rente aber nicht nur das eigene Einkommen (Endgehalt) des betreffenden Renten-

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

empfängers (‚persönliche Bemessungsgrundlage'), sondern auch das Durchschnittseinkommen aller Schaffenden (‚allgemeine Bemessungsgrundlage') maßgebend ist, liegt die Altersrente eines Angestellten im Verhältnis zu seinem Einkommen niedriger als die eines Arbeiters.

Um hierfür einen gerechten Ausgleich der Höhe der Gesamtaltersrente zu schaffen, ergab sich die Notwendigkeit, einen unterschiedlichen Steigerungsbetrag für Lohnempfänger und Angestellte in der Fordrente einzuführen. In der Praxis wird es aber trotzdem vorkommen, daß trotz dieses erhöhten Steigerungsbetrages ein Angestellter eine niedrigere Gesamtrente bezieht als ein Arbeiter. Eine höhere Rente für Angestellte infolge des erhöhten Steigerungsbetrages ist jedoch durch die Limitklausel ausgeschlossen. Herr Dr. H erläuterte den Anwesenden zwei Tabellen, aus denen die Gesamtrenten eines Angestellten und eines Arbeiters nach 35 und 40 Sozialversicherungsjahren ersichtlich sind."

Der Kläger schied im Rahmen eines „vorzeitigen Pensionierungsprogramms" aus dem Arbeitsverhältnis aus. Er erhielt neben seiner Abfindung eine Leistung gem. Nr. 6 GBV 92 iHv. 5.884,17 Euro *(hiernach: Pensionsausgleichszahlung).* 6

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ein sachlicher Grund für die Unterscheidung zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten - Lohnempfängern und Gehaltsempfängern - bestehe nicht. Ihm stünden deshalb für Beschäftigungszeiten ab dem 1. Juli 1993 die geltend gemachten Leistungen zu. 7

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 1.551,44 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 70,52 Euro seit dem 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November, 1. Dezember 2005, jedem Monatsersten im Jahre 2006 sowie ab 1. Januar 2007 zu zahlen.

2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihm für die Zeit ab dem 1. Januar 2007 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 25,19 % der pensionsfähigen Bezüge zuzüglich der jeweiligen künftigen

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

Anpassungsraten zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 9

Er ist der Auffassung, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Die in der VR 94 und GBV 92 vorgenommenen Unterscheidungen seien gerechtfertigt. Der maßgebliche Differenzierungsgrund liege im - gemessen an den pensionsfähigen Dienstbezügen - unterschiedlichen Versorgungsgrad von Arbeitern und Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, wie er bereits im Jahre 1957 mit dem Betriebsrat der Ford-Werke AG erörtert worden sei. Eine versicherungsmathematische Auswertung und Begutachtung des gesamten Altersrentenbestandes der Mitarbeiter, die bereits eine gesetzliche Altersrente bezögen, zeige, dass der Versorgungsgrad von Arbeitern und Angestellten - unter Berücksichtigung einer angemessenen Typisierung - tatsächlich unterschiedlich sei und durch die von ihm, dem Beklagten, gefundene Regelung ausgeglichen werde. Auszugehen sei dabei nicht vom tatsächlichen Verlauf des Arbeitsverhältnisses, sondern von einem fiktiven Versicherungsverlauf bis zur Erreichung der festen Altersgrenze. Jedenfalls müsse der Kläger sich die ihm gewährte Pensionsausgleichszahlung in vollem Umfange anrechnen lassen, soweit ihm Ansprüche zustünden. 10

Das Arbeitsgericht hat - unter Abweisung weitergehender Ansprüche des Klägers - der Klage stattgegeben. Der Beklagte hatte eine Widerklage auf Rückzahlung der Pensionsausgleichszahlung erhoben, die das Arbeitsgericht ebenfalls abgewiesen hat. Die nur gegen seine Verurteilung gerichtete Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Er beruft sich ergänzend auf Verwirkung und macht geltend, er sei als Unterstützungskasse nicht verpflichtet, Leistungen zu erbringen, die in seiner Versorgungsordnung nicht vorgesehen seien. 11

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

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Die vom Kläger noch geltend gemachten Ansprüche stehen ihm zu, soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt sind. 12

A. Die Klage ist auch im Feststellungsantrag zulässig. Ein Feststellungsantrag muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis insgesamt richten, sondern kann sich auf die Feststellung einzelner Verpflichtungen der Parteien - hier die Verpflichtung des Beklagten, einen bestimmten Steigerungssatz zur Anwendung zu bringen - beschränken *(vgl. BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 123/03 - zu A der Gründe, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 11).* Da der Beklagte seine Verpflichtung zur Leistung bestreitet, hat der Kläger auch das erforderliche Feststellungsinteresse und die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Der Feststellungsantrag ist so auszulegen, dass der Kläger ausschließlich die Berechnung der Steigerungssätze angreift, nicht jedoch sonstige Regelungen der Versorgungsordnung, insbesondere nicht die Begrenzung auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge. 13

B. Der Beklagte ist unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten verpflichtet, dem Kläger für Beschäftigungszeiten seit dem 1. Juli 1993 bei der Berechnung seiner Betriebsrente dieselben Steigerungssätze zugutezubringen wie sie Angestellten zustehen, also 1 % statt 0,37 % auch für Zeiten nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit. Der Anspruch besteht nicht nur gegenüber der Ford-Werke GmbH als Arbeitgeberin des Klägers, sondern auch gegenüber dem Beklagten als Unterstützungskasse. Der Anspruch ist auch nicht verwirkt. 14

I. Die im Revisionsverfahren noch streitgegenständlichen Ansprüche stehen dem Kläger zu. Der Kläger wird ungleich behandelt, soweit die unterschiedlichen Steigerungssätze nicht für bestimmte Bemessungszeiträume durch die Pensionsausgleichszahlung ausgeglichen werden. Das widerspricht dem in § 75 BetrVG niedergelegten betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und führt dazu, dass dem Kläger die im Revisionsver- 15

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

fahren geltend gemachte „Angleichung nach oben“ jedenfalls nach § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG zusteht. Das gilt für Beschäftigungszeiten seit dem 1. Juli 1993. Dieser Stichtag führt nicht zu weiteren Einschränkungen; weder ist beim Vergleich auf eine fiktive Versorgungsregelung für Angestellte abzustellen, nach der ihnen erst ab dem Stichtag der höhere Steigerungssatz zugutekommt, noch ist die Pensionsausgleichszahlung anzurechnen. Im Einzelnen gilt:

1. VR 94 und GBV 92 behandeln gewerbliche Arbeitnehmer - Lohnempfänger -, wie den Kläger, gegenüber Angestellten - Gehaltsempfängern - hinsichtlich ihrer Versorgungsleistung weitgehend ungleich. 16

a) Das gilt zunächst, soweit sie - wie im vorliegenden Fall - auf Veranlassung der Ford-Werke AG bzw. später GmbH ausgeschieden sind und es nicht um den Bemessungszeitraum für die Pensionsausgleichszahlung geht, die aufgrund des Ausscheidens im Rahmen eines vorzeitigen Pensionierungsprogramms zu zahlen ist. 17

aa) Nach Nr. 2 Buchst. b Abs. (1) Unterabs. 3 VR 94 erhält ein Belegschaftsmitglied, das - wie der Kläger - das 55. Lebensjahr vollendet hat, dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird, beginnend mit dem Kalendermonat nach der wirksamen Beendigung eine Versorgungsleistung. Bei deren Berechnung werden nach Absatz (2) der Vorschrift für die ersten zehn anrechenbaren Dienstjahre 10 % der pensionsfähigen Bezüge zugrunde gelegt. Für die folgenden anrechenbaren Dienstjahre erhalten Lohnempfänger zusätzlich 0,37 %, Gehaltsempfänger dagegen 1 % der pensionsfähigen Bezüge für jedes anrechenbare Dienstjahr. Damit ist der Steigerungssatz für gewerbliche Arbeitnehmer geringer als für Angestellte. Etwas anderes gilt nur dann, wenn - anders als beim Kläger - die Regelung in Absatz (3) der Bestimmung greift. Danach wird die „Gesamtversorgung“ bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt und bei Überschreitung dieser Grenze die Versorgungsleistung um den diese Begrenzung übersteigenden Betrag ermäßigt, sobald die anrechenbare gesetzliche Rente einsetzt. 18

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

bb) Keine Ungleichbehandlung bei der Versorgung tritt allerdings für die Zeiträume ein, die der Bemessung der Pensionsausgleichszahlung nach Nr. 6 GBV 92 zugrunde lagen. Nach dieser Bestimmung wird für den Zeitraum zwischen der vorzeitigen Pensionierung des aufgrund eines Frühpensionierungsprogramms ausgeschiedenen Arbeitnehmers und dem 60. Lebensjahr, mindestens aber für zwölf Monate die Differenz zwischen der nach den Regelungen für Angestellte und denen für Arbeiter sich ergebenden Versorgung errechnet. Diese Differenz wird zum Zeitpunkt der Pensionierung an den Arbeitnehmer „in Form einer einmaligen Kapitalzahlung auf die Abfindung zusätzlich gezahlt". Das ist unabhängig vom Lebensalter zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung; die Leistung wird auf der Basis von mindestens zwölf Monaten selbst dann errechnet, wenn der gewerbliche Arbeitnehmer nach Vollendung des 60. Lebensjahres ausscheidet. Für den dieser Berechnung zugrunde liegenden Bemessungszeitraum besteht für gewerbliche Arbeitnehmer daher kein Nachteil bei der Versorgungsleistung. 19

Die Berücksichtigung der Pensionsausgleichszahlung bei der Feststellung eines Nachteils bei der Versorgungsleistung scheitert auch nicht daran, dass es sich um Zahlungen unterschiedlichen Charakters handeln würde, die nicht miteinander vergleichbar wären. Das ist nicht der Fall. Beide Leistungen beziehen sich auf die Zeit bis zum Einsetzen der anrechenbaren gesetzlichen Rente. Sie stellen keine betriebliche Altersversorgung, sondern Übergangsversorgung bis zum Eintritt in den Ruhestand dar *(vgl. zu dieser Unterscheidung BAG 18. März 2003 - 3 AZR 315/02 - zu I 3 c der Gründe, DB 2004, 1624)*. Bis dahin geht es nicht um die Absicherung der biometrischen Risiken „Langlebigkeit", „Todesfall" oder „Invalidität". Es handelt sich deshalb weder um Alters-, noch um Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Abgesichert ist vielmehr das Risiko der Arbeitslosigkeit *(vgl. BAG 10. Februar 2009 - 3 AZR 653/07 - Rn. 19, EzA BetrAVG § 1 Betriebsvereinbarung Nr. 6)*: 20

Wie sich aus den Erläuterungen des Beklagten in der Revisionsverhandlung vor dem Senat ergibt, ist der Bemessungszeitraum für die Pensionsausgleichszahlung in der GBV 92 so geregelt, dass nach seinem Ablauf der 21

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

Arbeitnehmer in Anwendung der zum Zeitpunkt des Abschlusses der GBV 92 zugrunde zu legenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften Anspruch auf eine Altersrente nach Arbeitslosigkeit hatte. Das war der Fall, wenn der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr vollendet hatte und mindestens ein Jahr arbeitslos war *(vgl. auch § 237 SGB VI).* Zudem entsteht der Anspruch auf diese Leistung nach Nr. 2 Buchst. b VR 94 nur dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird. Diese Leistung hängt daher von einer Mitwirkung des Arbeitgebers ab, was einem Charakter als betriebliche Altersversorgung entgegensteht *(vgl. BAG 3. November 1998 - 3 AZR 454/97 - zu B III 1 der Gründe, BAGE 90, 120).*

Die Pensionsausgleichszahlung wird schließlich nach Nr. 6 der GBV 92 „auf“ die Abfindung zusätzlich gezahlt. Es handelt sich um einen weiteren Anreiz zum Ausscheiden und damit der Sache nach ebenfalls um eine Abfindung. 22

Der Charakter der Versorgungsleistung ändert sich erst mit dem in der Versorgungsordnung vorgesehenen Einsetzen der anrechenbaren gesetzlichen Rente. Die Regelung lehnt sich ab diesem Zeitpunkt an die gesetzliche Rentenversicherung und damit an das biometrische Risiko „Alter“ an. 23

b) Ungleich behandelt werden Arbeiter und Angestellte auch bei anderen Versorgungsfällen, nämlich dem des vorzeitigen Ruhestandes nach Ausscheiden auf eigenen Wunsch ab dem 55. Lebensjahr und der Möglichkeit, ab dem 60. Lebensjahr Betriebsrente zu beziehen - Nr. 2 Buchst. b VR 94, dem der „Arbeitsunfähigkeit“ - Nr. 2 Buchst. c VR 94 sowie dem bei normalem Ruhestand ab dem Monat nach Vollendung des 65. Lebensjahres - Nr. 2 Buchst. a VR 94. 24

Die unterschiedlichen Steigerungssätze bei der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung für die Dienstjahre nach den ersten zehn anrechenbaren Dienstjahren zwischen gewerblichen Arbeitnehmern - Steigerungssatz 0,37 % - und Angestellten - Steigerungssatz 1 % - gelten auch bei diesen Versorgungsfällen. Auch bei den weiteren Versorgungsfällen gilt - ebenso wie im Fall des vorzeitigen Ausscheidens aufgrund eines 25

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

Pensionierungsprogramms - die Begrenzung der „Gesamtversorgung“ auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge. Übersteigt also die betriebliche Versorgungsleistung und die anrechenbare gesetzliche Rente diesen Prozentsatz, verringert sich die betriebliche Versorgungsleistung entsprechend.

Die in Nr. 2 Buchst. a Absatz (4) VR 94 vorgesehene einmalige Kapitalzahlung beim Eintritt in den normalen Ruhestand ist für die Frage der Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung unbeachtlich. Kapital- und Rentenzahlung sind nicht vergleichbar. Eine Kapitalzahlung wälzt das Langlebigkeitsrisiko auf den Arbeitnehmer ab. Dem entspricht die Wertung in § 3 BetrAVG, die für den hier vorliegenden Regelfall die Abfindung von Betriebsrentenansprüchen untersagt. Das gilt - wie Absatz 4 der Vorschrift, der Teilabfindungen in der Sondersituation der Insolvenz regelt, zeigt - auch für Teilabfindungen. Diese gesetzliche Wertung schlägt hier durch, unabhängig davon, ob die Bestimmung unmittelbar anwendbar ist. Eine Kapitalzahlung ist in der Regel - bspw. wegen zusätzlicher Gesundheitsrisiken, einem Abzug von Verwaltungskosten und Gewinnanteilen von Versicherungsgesellschaften und der unklaren Höhe der Verzinsung der Beiträge - auch nicht geeignet, zum Zeitpunkt ihrer Auszahlung einen rechnerisch gleichwertigen Versorgungsanspruch anderweitig zu beschaffen *(vgl. BAG 18. Januar 2005 - 3 AZR 137/04 - EzA BetrAVG § 30d Nr. 1).* 26

2. Die für Leistungszeiträume außerhalb der für die Bemessung der Pensionsausgleichszahlung maßgeblichen Zeit verbleibende Ungleichbehandlung widerspricht dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es gibt für sie - auch in Gesamtschau auf die Versorgungsordnung - keine Rechtfertigungsgründe. 27

a) Die Betriebsrente wird dem Kläger unter Anwendung einer vom Beklagten als Unterstützungskasse erlassenen Versorgungsordnung gewährt, die auf der 1992 geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung beruht. Die Regelung ist deshalb an § 75 Abs. 1 BetrVG zu messen. Danach gilt *(zum Ganzen: BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - zu 3 a der Gründe, BAGE 114, 179):* 28

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 Betriebsparteien haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Dieser ist Ausdruck des Gerechtigkeitsgedankens im Grundgesetz und fundamentales Rechtsprinzip. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. 29

Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. 30

Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Unter Berücksichtigung dessen müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben - ebenso wie andere Normgeber - einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen. 31

b) Keine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung stellt nach diesen Grundsätzen der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern - Arbeitern - und Angestellten dar. Die daran anknüpfende Unter- 32

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

scheidung beruht für sich genommen auf keinerlei sachgerechten Erwägungen *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 c aa der Gründe mwN, BAGE 104, 205).* Vielmehr handelt es sich um eine personenbezogene Ungleichbehandlung, die schon dann gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Nur wenn derartige Unterschiede bestehen, kann - in seltenen Ausnahmefällen - die statusbezogene Kennzeichnung als „Kürzel" für eine Differenzierung herangezogen werden *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 1 der Gründe, aaO).* Es ist erforderlich, dass mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig an einen Lebenssachverhalt angeknüpft wird, der geeignet ist, die in der Regelung getroffene Rechtsfolge zu tragen. Das ist am Regelungszweck und dem aus ihm folgenden Differenzierungsgrund zu messen.

Der Differenzierungsgrund muss auf vernünftigen und einleuchtenden Erwägungen beruhen; er darf gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 b der Gründe, BAGE 104, 205).* 33

Bei der rechtlichen Beurteilung sind zum einen der Beurteilungsspielraum und die Einschätzungsprärogative der Betriebsparteien zu berücksichtigen, zum anderen ist zu beachten, dass der Normgeber typisieren darf. Die zulässige Typisierung darf aber nur in Einzelfällen und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen und nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen ferner nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen, die Ungleichbehandlung darf also nicht sehr intensiv sein *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 b der Gründe mwN, BAGE 104, 205).* Selbst wenn die Betriebsparteien nicht verpflichtet sind, die Regelung „punktgenau" zu gestalten, ist eine Regelung umso weniger geeignet, die ungleiche Behandlung zu rechtfertigen, je mehr sie typisiert, obwohl eine punktgenaue Regelung ohne oder mit wenig Schwierigkeiten möglich wäre. 34

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
Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

c) Gemessen daran liegen keine die getroffene Regelung rechtfertigenden Differenzierungsgründe vor. Der Beklagte kann sich nicht darauf stützen, es solle ein unterschiedlicher Versorgungsgrad zwischen Arbeitern und Angestellten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen werden. Das ist zwar ein billigenswerter Differenzierungsgrund. Insofern fehlt es jedoch an der nötigen Homogenität innerhalb beider Gruppen; auf Durchschnittswerte kann nicht abgestellt werden. Außerdem vermag dieser Differenzierungsgrund die in der Versorgungsordnung geregelten Rechtsfolgen nicht zu tragen. Die dort vorgesehenen unterschiedlichen Steigerungssätze führen nicht zu einem Ausgleich unterschiedlicher Versorgungsgrade. Zudem standen punktgenauere Regelungsmöglichkeiten zur Verfügung, etwa die Einführung eines klassischen Gesamtversorgungssystems oder die Einführung von nach Dienstalter gestaffelten Kappungsgrenzen. Das ergibt sich insgesamt aus Folgendem: 35

aa) Der Beklagte beruft sich darauf, die Betriebsparteien hätten einen - gemessen an den pensionsfähigen Durchschnittsbezügen - unterschiedlichen Versorgungsgrad aus der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter einer- und der Angestellten andererseits ausgleichen wollen. Die Angestellten erreichten typischerweise durch ihre gesetzliche Rente einen niedrigeren Versorgungsgrad. Einerseits würden sie - anders als Arbeiter - während ihres Berufslebens Gehaltssteigerungen erfahren, die bereits im Endgehalt die pensionsfähigen Durchschnittsbezüge prägten, weil es insoweit nur auf die letzten 60 Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ankäme *(Nr. 1 Buchst. d Abs. (1) und (3) VR 94);* andererseits orientiere sich die Höhe der gesetzlichen Rente am Verdienst während des gesamten Berufslebens. Zudem sei es bei Angestellten wahrscheinlicher als bei Arbeitern, dass sie die Beitragsbemessungsgrenze überschritten und deshalb nicht ihr gesamtes Einkommen zum Aufbau von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung herangezogen werde. 36

bb) Dieser Differenzierungsgrund ist billigenswert und nicht zu beanstanden. Eine betriebliche Versorgungsregelung darf an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelner Arbeitnehmergruppen an- 37

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

knüpfen. Diese Differenzierung steht in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken betrieblicher Versorgungswerke *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 b der Gründe, BAGE 104, 205).*

cc) Jedoch ist weder die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten geeignet, um an unterschiedliche Versorgungsgrade anzuknüpfen, noch ist die Regelung der VR 94 geeignet, unterschiedliche Versorgungsgrade auszugleichen. 38

(1) Die Abgrenzung anhand der Gruppen der Lohnempfänger einer- und der Gehaltsempfänger andererseits ist gemessen an dem vom Beklagten angeführten Differenzierungsgrund nicht zur Anknüpfung geeignet. Das gilt auch, wenn man die von ihm im Verfahren eingereichten Statistiken zugrunde legt. 39

(a) Nicht geeignet sind zunächst die eingereichten Durchschnittsberechnungen, denen zufolge der durchschnittliche Versorgungsgrad aus gesetzlicher Rente der Arbeiter unter Zugrundelegung von mehr als zehn anrechenbaren Dienstjahren praktisch bei jeder denkbaren Zahl von Dienstjahren höher ist als der der Angestellten. Durchschnittswerte sind insoweit nicht aussagekräftig, weil sie die Unterschiede innerhalb der Gruppen verwischen. Bei der Frage, ob eine Gruppenbildung geeignet ist, kommt es darauf an, inwieweit innerhalb der Gruppe Konsistenz bezogen auf den Differenzierungsgrund besteht *(vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 1 a der Gründe, BAGE 104, 205).* 40

Dem steht nicht die Entscheidung des Senats vom 21. August 2007 *(- 3 AZR 269/06 - BAGE 124, 22)* entgegen. Dort hat der Senat ausgeführt, unterschiedliche Vergütungssysteme könnten den Ausschluss von Versorgungsleistungen rechtfertigen, wenn die ausgeschlossene Arbeitnehmergruppe durchschnittlich eine höhere Vergütung als die begünstigte Arbeitnehmergruppe erhält *(Rn. 27).* Der Senat hat dann jedoch *(Rn. 28)* darauf abgestellt, dass der Kläger ebenso wie die anderen Auslandsmitarbeiter ein jeweils erheblich über dem Tarifniveau liegendes Gehalt bezogen habe. Die 41

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

Ausführungen des Senats sind daher so zu verstehen, dass sich der Durchschnittswert auf das Einkommen jedes einzelnen Arbeitnehmers der von der Versorgungsregelung ausgeschlossenen Arbeitnehmergruppe bezog, jedoch nicht auf das Durchschnittseinkommen aller Arbeitnehmer der Gruppe. Soweit die Entscheidung anders verstanden werden könnte, wird dies hiermit klargestellt.

42 Ebenso wenig ist der Senat durch das Urteil des Zehnten Senats vom 30. März 1994 *(- 10 AZR 681/92 - zu II 6 der Gründe, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 113 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 110)* daran gehindert, im vorliegenden Fall nicht auf Durchschnittswerte abzustellen. In diesem Urteil hatte es der Zehnte Senat bei einer Weihnachtsgratifikation als Differenzierungsgrund ausreichen lassen, dass die begünstigte Gruppe der Angestellten im Durchschnitt weniger übertarifliche Zulagen bezog als die benachteiligte Gruppe der Arbeiter. Mit dem Urteil des Zehnten Senats vom 26. September 2007 *(- 10 AZR 569/06 - Rn. 24, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 205 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 13)* kann dahinstehen, ob die in dem genannten Urteil getroffene Unterscheidung noch aufrechtzuerhalten wäre. Jedenfalls ist sie nicht auf Betriebsrenten zu übertragen. Die erstgenannte Entscheidung betraf keine laufende, sondern eine einmal im Jahr geleistete Zahlung. Mit derartigen Zahlungen wird typischerweise Sonderbedarf gedeckt, nicht der laufende Lebensstandard gesichert, noch dazu anknüpfend an die gesamte Betriebszugehörigkeit für den Fall des Alters. Dementsprechend hat auch der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Beurteilung von Freiwilligkeitsvorbehalten nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zwischen laufenden Leistungen und Einmalzahlungen unterschieden *(30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 29, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 274 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38).*

43 Aus demselben Grund steht auch die ebenfalls Jahressonderleistungen betreffende Entscheidung des Zehnten Senats vom 19. April 1995 *(- 10 AZR 344/94 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 124 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 63)* nicht entgegen.

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

(b) Aus dem Vortrag des Beklagten ergibt sich auch nicht, dass - unter Vernachlässigung kleinerer Untergruppen innerhalb der Gruppen - Unterschiede nach der Größe der Versorgungslücke zwischen der Gruppe der Arbeiter einer- und der Gruppe der Angestellten andererseits bezeichnend sind *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 1 a der Gründe, BAGE 104, 205).* Das setzt voraus, dass beide Arbeitnehmergruppen in sich hinreichend homogen sind, die Gruppenmitglieder also einen typischerweise ähnlichen Versorgungsgrad aus der gesetzlichen Rente aufweisen. Streubreiten wären nur hinnehmbar, wenn Arbeiter ein etwa gleich hohes, Angestellte hingegen ein etwa gleich niedriges Niveau der Versorgung aus der gesetzlichen Rente aufwiesen. Das ist nicht der Fall: 44

Nach den vom Beklagten in das Verfahren eingebrachten Berechnungen beträgt der Anteil der Lohnempfänger mit einem Versorgungsgrad aus der gesetzlichen Altersversorgung unterhalb des Durchschnitts der Gehaltsempfänger 19,1 %. Umgekehrt beträgt der Anteil der Gehaltsempfänger mit einem Versorgungsgrad oberhalb des Durchschnitts der Lohnempfänger immerhin noch 6,9 %. Der jeweilige Durchschnitt des Versorgungsgrades in beiden Gruppen ist dabei von den Personen mitgeprägt, die vom Durchschnitt abweichen. Denn die Durchschnittsberechnung schließt daran an, dass es Personen mit über- und unterdurchschnittlichen Werten gibt. Dies deutet darauf hin, dass eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern in jeder Gruppe hinsichtlich ihres Versorgungsgrades in einer gleichen oder ähnlichen Situation sind wie eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern der anderen Gruppe. Bestätigt wird dies durch die vom Beklagten zur Akte gereichte bildliche Darstellung *(RB 4),* in der die Einzelwerte aller Rentner wiedergegeben sind. Hier zeigt sich eine erhebliche Schnittmenge. 45

Entgegen der Ansicht des Beklagten ist bei der Wertung auf den tatsächlichen, nicht auf den fiktiven Rentenverlauf bis zum Versorgungsfall „normaler Ruhestand“ abzustellen. Das folgt für die hier zur Beurteilung stehende VR 94 schon daraus, dass nach Nr. 6 der ihr zugrunde liegenden GBV 92 die Geschäftsleitung beabsichtigt, in den kommenden Jahren weitere Frühpensionierungsprogramme durchzuführen. Ein „normaler Versicherungs- 46

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

verlauf“ war deshalb keine geeignete Anknüpfungsgrundlage. Im Übrigen ist auch der Versorgungsfall „Arbeitsunfähigkeit“ kein Sonderfall. Wird eine Invaliditätsversorgung zugesagt, knüpft die Regelung gerade nicht an den normalen Versicherungsverlauf an.

(2) Auch die Ausgestaltung der Versorgungsordnung hinsichtlich der Rechtsfolgen ist nicht durch den vom Beklagten in Anspruch genommenen Differenzierungsgrund gerechtfertigt, zumal genauere Anknüpfungsregeln denkbar gewesen wären. Auch insoweit ist zu berücksichtigen, dass es um eine zur Sicherung des Lebensstandards aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistete laufende Zahlung geht. 47

Die Versorgungsordnung enthält zwar Regelungen, die an den Versorgungsgrad anknüpfen. Die Betriebsrente, die in Anlehnung an die pensionsfähigen Durchschnittsbezüge errechnet wird, vermindert sich im Versorgungsfall um den die Kappungsgrenze von 75 % - bezogen auf die gesamte Versorgung bestehend aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente - überschreitenden Grad des Versorgungsniveaus. Die Versorgungsordnung enthält jedoch keine Anknüpfung an die vom Beklagten identifizierten Gründe für einen niedrigeren Versorgungsgrad - Gehaltssteigerungen während des Arbeitslebens und Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze. 48

Dementsprechend ergibt sich bei der Zusammenrechnung der gesetzlichen und der betrieblichen Rente nach den vom Beklagten für den insoweit maßgeblichen tatsächlichen Versorgungsverlauf vorgelegten Zahlen in einer Vielzahl von Fällen kein Ausgleich unterschiedlicher Versorgungsgrade zwischen den Gruppen, sondern eine deutliche Bevorzugung der Angestellten. Danach haben 73,6 % der Angestellten unter Berücksichtigung ihrer betrieblichen Versorgungsrente einen Versorgungsgrad oberhalb des Durchschnitts der Lohnempfänger. 49

In der Gesamtbetrachtung wirkt es sich dabei zu Lasten des Beklagten auch aus, dass es naheliegende Möglichkeiten gegeben hat, um, wie von ihm angestrebt, Differenzierungen im Versorgungsgrad zu verhindern. Es wäre möglich gewesen, die Versorgungsregelung als klassische Gesamtversorgung 50

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

auszugestalten und - gegebenenfalls mit einem nach Dienstalter gestaffelten Gesamtversorgungsgrad - jedem Arbeitnehmer den von ihm als angemessen betrachteten Versorgungsgrad zuzubilligen oder eine nach dem Dienstalter gestaffelte Kappungsgrenze vorzusehen.

(3) Das so gefundene Ergebnis ist auch nicht im Hinblick auf den den Betriebsparteien nach den für Sozialpläne geltenden Regeln zukommenden Beurteilungsspielraum zu korrigieren. 51

Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben die Betriebsparteien hinsichtlich der tatsächlichen Einschätzung der mit der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer verbundenen wirtschaftlichen Nachteile einen erheblichen Beurteilungsspielraum *(dazu BAG 11. November 2008 - 1 AZR 475/07 - Rn. 18 ff., AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 196 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 30).* Dabei dürfen sie auch Leistungen der Sozialversicherung, auch der gesetzlichen Rentenversicherung, die die Nachteile mildern, berücksichtigen. Obwohl diese von individuell unterschiedlichen Versicherungsverläufen abhängen, sind dabei Typisierungen und Pauschalierungen zulässig, häufig auch unvermeidlich. Dieser Beurteilungsspielraum wird den Betriebsparteien bei Sozialplänen wegen deren zukunftsbezogener Ausgleichsfunktion eröffnet. Diese ergibt sich aus der Legaldefinition des § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, nach dem der Sozialplan die Einigung der Betriebsparteien „über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen“, darstellt. 52

Diese Grundsätze sind auf die Ausgestaltung von Versorgungsordnungen nicht übertragbar. § 112 BetrVG ist nicht anwendbar. Betriebsrentenansprüche sind zwar wegen des Versorgungscharakters auch zukunftsbezogen. Es handelt sich jedoch in erster Linie um Vergütungsansprüche für die im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Betriebszugehörigkeit, die im Versorgungsfall zu erfüllen sind *(BAG 14. Januar 2009 - 3 AZR 20/07 - Rn. 37 mwN, AP GG Art. 3 Nr. 315 = EzA AGG § 2 Nr. 3).* Der Vergütungscharakter gebietet einen gegenüber dem Recht der Sozialpläne eingeschränkten Beurteilungsspielraum. 53

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

3. Dem Kläger steht eine Betriebsrente in der Höhe zu, als wäre er Angestellter gewesen, jedoch nicht für Zeiträume, die der Berechnung der Pensionsausgleichszahlung zugrunde liegen. Allerdings ist der Anspruch aus Gründen des Vertrauensschutzes insoweit begrenzt, als dem Kläger der Steigerungssatz für Angestellte lediglich für Beschäftigungszeiten ab dem 1. Juli 1993 zusteht. Dieser Stichtag führt nicht zu weiteren Korrekturen: Weder ist beim Vergleich eine fiktive Versorgungsordnung heranzuziehen, wonach den Angestellten erst ab dem 1. Juli 1993 ein Steigerungssatz von 1 % zusteht, noch hat eine Anrechnung der Pensionsausgleichszahlung zu erfolgen. 54

a) Der Kläger ist grundsätzlich wie ein Angestellter zu behandeln. Er hat einen Anspruch auf „Angleichung nach oben". Eine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes führt jedenfalls im Rahmen des Betriebsrentenrechts, auch soweit - wie hier - die in § 75 BetrVG ausdrücklich genannten Benachteiligungsverbote nicht betroffen sind, dazu, dass der benachteiligten Arbeitnehmergruppe die Ansprüche zustehen, die der begünstigten gewährt werden. 55

§ 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG setzt voraus, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung Versorgungsverpflichtungen begründen kann, hat also kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung *(vgl. BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 104, 205; offengelassen für sonstige durch Betriebsvereinbarung geregelte Leistungen: BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - zu 3 der Gründe, BAGE 114, 179).* Damit wird der Arbeitgeber, auch wenn es um eine Betriebsvereinbarung geht, nicht mit Ansprüchen belastet, gegen die er sich nicht wehren kann. Er hat die Möglichkeit, gleichheitswidrige Regelungen zu verhindern, indem er entweder die Betriebsvereinbarung nicht abschließt oder - soweit sie durch Spruch der Einigungsstelle zustande kommt - sie gerichtlich angreift, wobei dahingestellt bleiben kann, ob es sich um einen Rechtsverstoß oder einen Ermessensverstoß *(§ 76 Abs. 5 Satz 3 und 4 BetrVG)* handelt. Darauf, ob die konkrete Regelung deshalb mitbestimmungspflichtig ist, weil es nicht um die Festlegung des begünstigten Personenkreises an sich, sondern um die Verteilung der Mittel auf den vom Arbeitgeber als 56

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

Leistungsempfänger vorgesehenen Personenkreis geht *(dazu BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 20, BAGE 124, 22)*, kommt es nicht an.

Auch die bei Sozialplänen möglicherweise bestehenden Gründe für eine Einschränkung der auf dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beruhenden Ansprüche sind nicht übertragbar, obwohl Sozialpläne die Wirkung einer Betriebsvereinbarung haben *(§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG)*. Ausschließlich im Hinblick auf Sozialpläne hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes könnten Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers auf „Anpassung nach oben" nur durchgesetzt werden, solange die Mehrbelastung des Arbeitgebers durch die Korrektur im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Sozialplans „nicht ins Gewicht fällt" *(vgl. 21. Oktober 2003 - 1 AZR 407/02 - zu III 1 der Gründe, BAGE 108, 147; ebenso noch 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 42, BAGE 125, 366; keine derartige Prüfung hat der Erste Senat jedoch vorgenommen im Urteil vom 20. Mai 2008 - 1 AZR 203/07 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 192 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 27)*. Die Sozialplanpflicht knüpft an eine konkrete betriebliche Situation, nämlich eine Betriebsänderung *(§ 111 BetrVG)* an. Das ist eine besondere Situation, hinsichtlich derer die Festlegung eines bestimmten Volumens geboten und möglich ist. Dies ist auf andere Regelungen durch Betriebsvereinbarung, jedenfalls solche der betrieblichen Altersversorgung, nicht zu übertragen. 57

Keine zusätzlichen Leistungsansprüche stehen dem Kläger während der Zeiträume zu, die der Berechnung der Pensionsausgleichszahlung zugrunde liegen, da es insoweit an einer Ungleichbehandlung fehlt. Diese Begrenzung hat der Kläger hinsichtlich der im Revisionsverfahren zu beurteilenden Ansprüche beachtet. 58

b) Der Anspruch ist jedoch auf die erhöhten Steigerungssätze begrenzt, die sich seit dem 1. Juli 1993 ergeben, weil sich der Beklagte für Beschäftigungszeiten vorher auf den im Rechtsstaatsprinzip *(Art. 20 Abs. 3 GG)* verankerten Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen kann *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 104, 205)*. Das 59

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

entspricht der vom Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber mit Beschluss vom 30. Mai 1990 *(- 1 BvL 2/83 ua. - BVerfGE 82, 126)* gesetzten Frist zur Angleichung der Kündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte. An diesem Stichtag für den Vertrauensschutz ist festzuhalten. Im Revisionsverfahren bestehen zwischen den Parteien insoweit auch keine unterschiedlichen Auffassungen mehr.

c) Entgegen der Ansicht des Beklagten führt der Stichtag auch nicht zu weiteren Korrekturen hinsichtlich des der Feststellung der Ungleichbehandlung zugrunde zu legenden Vergleichsmaßstabs. Ebensowenig ist die Pensionsausgleichszahlung auf Ansprüche des Klägers anzurechnen. 60

aa) Der Vertrauensschutz für Zeiträume vor dem 1. Juli 1993 führt nicht dazu, dass bei der Frage, ob eine Ungleichbehandlung vorliegt, eine Versorgungsordnung der Angestellten zu fingieren wäre, die bis einschließlich 30. Juni 1993 nur eine Steigerungsrate von 0,37 % und danach eine von 1 % enthält. Soweit Vertrauensschutz eingeräumt wird, handelt es sich um eine Rechtsfolgenkorrektur *(vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 49, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 274 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38).* Eine an sich rechtlich gebotene Konsequenz wird nicht gezogen *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 6 AZR 25/06 - Rn. 31).* Das gilt auch hier: Weil auch der Gesetzgeber lange an eine Statusunterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten anknüpfte, konnten die Betriebsparteien bis zum Stichtag darauf vertrauen, dass diese Anknüpfung rechtlich nicht zu beanstanden sei *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 104, 205).* Das bedeutet aber nicht, dass die Unterscheidung vorher der Rechtslage entsprach. Der hier einzuräumende Vertrauensschutz begründet kein nachträgliches Recht, eine Rechtslage in Anspruch zu nehmen, die es nicht gab. 61

bb) Die Pensionsausgleichszahlung ist nicht mit Ansprüchen des Klägers zu verrechnen. Ihre Zahlung führt nicht zu Einschränkungen von Ansprüchen des Klägers im Wege eines Gesamtvergleichs. 62

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 Beklagte argumentiert, Pensionsausgleichszahlungen seien deshalb gewährt worden, weil während ihres Bemessungszeitraumes den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern keine gesetzliche Altersversorgung zugestanden habe. Der aus seiner Sicht gegebene Grund zur Differenzierung zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten habe deshalb nicht vorgelegen, weil es keine Versorgung und damit auch keinen unterschiedlichen Versorgungsgrad gegeben habe. Um dieses auszugleichen, sei die Pensionsausgleichszahlung gewährt worden. Dem Kläger als gewerblichem Arbeitnehmer sei deshalb ein an seinen Status geknüpfter Vorteil zugute gekommen. Eine Gleichbehandlung sei jedoch wegen des Stichtags erst für den Zeitraum nach dem 30. Juni 1993 erforderlich geworden. Wenn der Kläger nunmehr statusbezogene Vorteile eines Angestellten nach Maßgabe des Stichtags für sich in Anspruch nehme, sei er verpflichtet, sich Vorteile, die allein auf seinem Status als gewerblicher Arbeitnehmer beruhten, gegenrechnen zu lassen. 63

Diese Argumentation vermag nicht zu überzeugen. Die vom Beklagten angestrebte Verrechnung würde zu einer systemwidrigen Anrechnung einer Abfindung auf Betriebsrentenleistungen führen. Zudem verkennt er den Rechtscharakter des von ihm zur Begründung herangezogenen Stichtags. Dieser beruht auf dem Grundsatz des Vertrauensschutzes und vermag daher nur eine Rechtsfolgenkorrektur zu begründen. Im vorliegenden Fall hat es deshalb dabei zu verbleiben, dass der Kläger durch die Pensionsausgleichszahlung für einen bestimmten Zeitraum nicht ungleich behandelt wurde. Dem Beklagten steht jedoch nicht das Recht zu, den Kläger nachträglich im Wege der Verrechnung ungleich zu behandeln, lediglich weil er im Jahre 1992 darauf hätte vertrauen dürfen, eine Ungleichbehandlung könne noch hingenommen werden, ohne dass er oder die Ford-Werke AG indes auf dieses Vertrauen konkrete Handlungen gestützt haben. 64

Der Kläger handelt daher auch nicht treuwidrig *(§ 242 BGB),* wenn er seine Ansprüche ohne Verrechnung der Pensionsausgleichszahlung geltend macht. 65

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

II. Der danach bestehende Anspruch richtet sich auch gegen den Beklagten. Er haftet als Gesamtschuldner zusammen mit der Ford-Werke GmbH. 66

1. Für die Ford-Werke GmbH als Arbeitgeberin des Klägers folgt dies aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG iVm. dem Rechtsgedanken aus § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG. Ergibt sich aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung ein Anspruch auf Betriebsrente, der sich nicht auch aus dem Wortlaut der Leistungsordnung eines externen Versorgungsträgers - hier des Beklagten als Unterstützungskasse - herleiten lässt, hat der Arbeitgeber dafür unmittelbar einzustehen *(BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 47 f., BAGE 125, 133).* 67

2. Ebenso ist der Beklagte als Unterstützungskasse Anspruchsgegner. 68

a) Trotz des Ausschlusses eines Rechtsanspruchs bei Unterstützungskassen *(§ 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG)* haben Arbeitnehmer in den Fällen, in denen der Arbeitgeber - wie vorliegend - die Leistungen einer Unterstützungskasse versprochen hat, einen Anspruch auch gegen die Unterstützungskasse. Der Ausschluss des Rechtsanspruchs ist lediglich als ein an sachliche Gründe gebundenes Widerrufsrecht zu verstehen *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu I der Gründe mwN, BAGE 104, 205).* 69

b) Das gilt auch, soweit sich Ansprüche nicht aus dem Wortlaut der Versorgungsordnung, sondern dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Das folgt aus den Wertungen des Betriebsrentengesetzes. § 1b Abs. 4 Satz 1 BetrAVG verweist für die Regelung der Unverfallbarkeit der Betriebsrente dann, wenn die Versorgungsleistung - wie hier - über eine Unterstützungskasse erbracht wird, auf Abs. 1 Sätze 1 und 2 der genannten Regelung. Diese befassen sich mit der Unverfallbarkeit einer vom Arbeitgeber zugesagten betrieblichen Altersversorgung. Sie werden jedoch durch § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG konkretisiert und inhaltlich gefüllt. Nach dieser Bestimmung steht einer Versorgungszusage ua. eine Verpflichtung, die auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruht, gleich. Diese ergänzende Konkretisierung ist deshalb vom Verweis auf Sätze 1 und 2 der Bestimmung mit erfasst, weil sie diese Regelung inhaltlich ausfüllt *(vgl. Höfer BetrAVG Stand Mai 2008 § 1b Rn. 2982).* Gründe 70

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

des Schutzes der Unterstützungskasse stehen dem solange nicht entgegen, wie der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört *(§ 1b Abs. 4 Satz 2 BetrAVG).* Das war hier der Fall.

c) Auch dass es sich hier um eine den deutschen Konzern, dem die Ford-Werke GmbH angehört, übergreifende Gruppenunterstützungskasse handelt, steht dem nicht entgegen *(aA ArbG Berlin 19. Mai 2009 - 33 Ca 21727/08 -).* Denn die Unterstützungskasse hat gegen den Arbeitgeber, in dessen Bereich die zusätzlichen Aufwendungen anfallen, einen Anspruch auf Vorschuss und Aufwendungsersatz nach §§ 669, 670 BGB *(vgl. Birk AR-Blattei SD Betriebliche Altersversorgung III Versorgungseinrichtungen Rn. 90).* Im Übrigen geht auch der Gesetzgeber davon aus, dass das Vermögen von Unterstützungskassen nach Trägerunternehmen getrennt verwaltet wird - Segmentierung *(so die für den Insolvenzfall geltende Regelung § 9 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG; vgl. Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 4. Aufl. Anh. § 1 Rn. 947).* 71

3. Damit sind sowohl die Ford-Werke GmbH als auch der Beklagte jeweils verpflichtet, die ganze Leistung zu bewirken, der Kläger ist jedoch nur berechtigt, die Leistung einmal zu fordern. Der Beklagte und die Ford-Werke GmbH haften deshalb als Gesamtschuldner *(§ 421 BGB).* 72

III. Entgegen der Ansicht des Beklagten ist der Anspruch auch nicht verwirkt. 73

Verwirkung ist ein Unterfall der unzulässigen Rechtsausübung wegen widersprüchlichen Verhaltens. Dies setzt voraus, dass der Berechtigte ein Recht längere Zeit nicht geltend gemacht hat, obwohl er dazu in der Lage war *(sog. Zeitmoment),* und der Verpflichtete sich mit Rücksicht auf das gesamte Verhalten des Berechtigten darauf einrichten durfte und sich darauf eingerichtet hat, dieser werde sein Recht auch künftig nicht mehr geltend machen *(Umstandsmoment).* Es ist nicht Zweck der Verwirkung, Schuldner, denen gegenüber der Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat, von ihrer Pflicht zur Leistung vorzeitig zu befreien. Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig gewesen sein, die den Eindruck erwecken konnten, er 74

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

werde sein Recht nicht mehr geltend machen, so dass der Verpflichtete sich darauf verlassen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden *(BAG 29. Januar 2008 - 3 AZR 42/06 - Rn. 53, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 13 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 14).*

Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Der Kläger hat letztlich nicht mehr getan, als sich mit der Geltendmachung seiner Forderung Zeit zu lassen. Ein Arbeitgeber kann auch nicht darauf vertrauen, dass Arbeitnehmer nach Vorliegen eines Grundsatzurteils - wie die Entscheidung des Senats vom 10. Dezember 2002 *(- 3 AZR 3/02 - BAGE 104, 205)* eines darstellt - ihre Forderungen entweder kurzfristig oder gar nicht mehr geltend machen. Gleiches gilt für eine Unterstützungskasse, über die die betriebliche Altersversorgung abgewickelt wird. Der Kläger selbst hat weder im Verhältnis zum Beklagten noch im Verhältnis zur Ford-Werke GmbH, früher Ford-Werke AG, etwas getan, was den Eindruck erwecken könnte, er wolle die ihm zustehenden Ansprüche nicht verfolgen. Eine Musterprozessvereinbarung liegt nicht vor. 75

Reinecke Zwanziger Schlewing

Schmidt G. Kanzleiter

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