Aktenzeichen: 3 AZR 909/08

Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 16. Februar 2010 - 3 AZR 909/08 -
I. Arbeitsgericht Berlin	Urteil vom 5. Oktober 2007 - 77 Ca 5926/07 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg	Urteil vom 19. August 2008 - 3 Sa 2520/07 und 3 Sa 384/08 -

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 909/08
3 Sa 2520/07
3 Sa 384/08
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Februar 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagter, Hilfswiderkläger, Berufungsbeklagter, Revisionskläger und Revisionsbeklagter zu 1.,

2.

Beklagte, Hilfswiderklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte zu 2.,

pp.

Kläger, Hilfswiderbeklagter, Berufungskläger, Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

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

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kaiser und Heuser für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen aller Parteien wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 19. August 2008 - 3 Sa 2520/07 und 3 Sa 384/08 - teilweise aufgehoben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 5. Oktober 2007 - 77 Ca 5926/07 - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefasst:

   Es wird festgestellt, dass die Beklagten gesamtschuldnerisch verpflichtet sind, dem Kläger bei Eintritt der Voraussetzungen für die Zahlung einer Versorgungsleistung bei normalem Ruhestand, vorzeitigem Ruhestand und Arbeitsunfähigkeit für jedes anrechenbare Dienstjahr nach Ablauf der ersten zehn anrechenbaren Dienstjahre 1 % der pensionsfähigen Bezüge als Versorgungsleistung nach Maßgabe der Versorgungsordnung des Beklagten zu 1. in der Fassung vom 24. Juni 2004 zu zahlen, soweit Beschäftigungszeiträume ab dem 1. Juli 1993 betroffen sind. Im Fall des vorzeitigen Ruhestands auf Veranlassung der Firma im Sinne der Ziff. 2 b) (1) der Versorgungsregelung des Beklagten zu 1. in der Fassung vom 24. Juni 2004 mit einer einmaligen Kapitalzahlung nach Ziff. 6 der Betriebsvereinbarung zwischen der Ford-Werke AG und dem Gesamtbetriebsrat über die betriebliche Altersversorgung vom 16. Dezember 1992 besteht diese Verpflichtung allerdings erst nach Ablauf des Bemessungszeitraums für diese einmalige Kapitalzahlung, frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch den Kläger. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die weitergehende Berufung des Klägers sowie die weitergehenden Revisionen aller Parteien werden zurückgewiesen.
4. Von den Kosten erster Instanz haben der Kläger 40 % und die Beklagten als Gesamtschuldner 60 % zu

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

tragen. Von den Kosten zweiter und dritter Instanz haben der Kläger 30 % und die Beklagten als Gesamtschuldner 70 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob sich die Betriebsrente des Kläger so berechnet, als würden auf ihn für Beschäftigungszeiten seit dem 1. Juli 1993 dieselben Regeln angewandt werden wie für Angestellte. 1

Der Kläger ist am 6. März 1961 geboren. Er trat am 5. März 1984 in die Dienste der Ford-Werke AG *(später: Ford-Werke GmbH)* ein und ist seitdem als gewerblicher Arbeitnehmer im Werk in B tätig. Sein Arbeitsverhältnis ist im Jahre 2000 gemäß § 613a BGB im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2. übergegangen. 2

Der Beklagte zu 1. ist eine Gruppenunterstützungskasse. Dieser gehören neben der Beklagten zu 2. auch weitere Unternehmen an, die mit der Beklagten zu 2. in Deutschland nicht konzernverbunden sind. 3

Am 16. Dezember 1992 war zwischen der Ford-Werke AG und dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung *(hiernach: GBV 92)* abgeschlossen worden. Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung war es, „die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten aneinander anzugleichen“ und „die Auswirkungen des RRG 1992 einzuarbeiten“. In der GBV 92 ist ua. Folgendes geregelt: 4

„Zu treffende Regelungen

…

5. Aufstieg Lohn in Gehalt

Bereits vor dem 31.12.1992 beschäftigte Lohnempfänger, die in das Angestelltenverhältnis über-

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

nommen 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 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

   …

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

> 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 Rentenempfängers (‚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

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

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."

Aufgrund der GBV 92 wurde die „Versorgungsregelung" des Beklagten zu 1., „gültig für Einstellungen vor dem 01.01.1993" vom 14. Dezember 1994 *(künftig: VR 94)* in Kraft gesetzt. Diese wurde ihrerseits zuletzt durch die im Wesentlichen gleichlautende „Versorgungsregelung, gültig für Einstellungen vor dem 01.01.1993" vom 24. Juni 2004 *(künftig: VR 04)* abgelöst. Darin heißt es: 6

„1. **Begriffsbestimmungen**

…

d) Pensionsfähige Durchschnittsbezüge

(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.

…

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

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

2. Arten der Versorgungsleistungen

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 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,- € 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

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

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 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 pensi-

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

onsfähigen 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,- € pro anrechenbarem Dienstjahr gewährt.

…

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:

…

(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.

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

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

Im Vorfeld des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2. war am 28. Januar 2000 zwischen der Ford-Werke AG, dem Gesamtbetriebsrat der Ford-Werke AG, den Betriebsräten der Standorte K, D, W und B sowie der F-Organisation in Deutschland eine von den Parteien als „Spin-Off-Vertrag" bezeichnete Vereinbarung „zur Regelung der Verselbständigung der F-Organisation in Deutschland" *(im Folgenden: Spin-Off-Vereinbarung)* abgeschlossen worden. Darin heißt es ua.: 7

> „Präambel
>
> Zwischen der Ford Motor Company und dem Europäischen Ford-Betriebsrat ist am 25. Januar 2000 eine Vereinbarung abgeschlossen worden, deren Gegenstand die Regelungen zur Verselbständigung der F-Organisation in Europa sind.
>
> Auf der Grundlage dieser Vereinbarung, deren Verbindlichkeit alle Vertragspartner für die deutschen Standorte ausdrücklich bestätigen, werden die nachfolgenden Regelungen getroffen.
>
> Dabei erklären die unterzeichnenden Vertreter der F-Organisation ausdrücklich die Verbindlichkeit der Regelungen für das in Deutschland zu gründende rechtlich selbständige Unternehmen (im Folgenden: ‚NewCo' genannt), das in die eingegangenen Verpflichtungen uneingeschränkt und vorbehaltlos eintreten wird.
>
> Die heutigen zu Ford in Europa gehörenden Teile des V-Geschäftsbereiches werden in rechtlich selbständige Unternehmen überführt. …
>
> Arbeitsvertragliche Regelungen
>
> …
>
> Die bisher erworbene Betriebszugehörigkeit und alle bestehenden Vergütungs- und Nebenleistungen, insbesondere Pensionsansprüche, werden unverändert fortgeführt. Für die Dauer der Beschäftigung werden die gegenwärtigen Ford-Mitarbeiter einschließlich der Auszu-

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

bildenden, die zu NewCo transferiert werden, hinsichtlich Vergütung und Nebenleistungen (inkl. der Pensionserhöhungen) so gestellt wie Ford-Mitarbeiter in den entsprechenden Ländern von NewCo (unbegrenzter Besitzstandsschutz).

…

Bezüglich der Vergütungs- und Nebenleistungen für gegenwärtige Ford-Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der rechtlichen Selbständigkeit in Deutschland nach NewCo transferiert werden, wird NewCo die Ford-Betriebsvereinbarungen und andere kollektive Vereinbarungen in den jeweiligen Ländern übernehmen und einhalten.

Kollektive Vereinbarungen

Alle bestehenden Betriebsvereinbarungen und andere kollektive Vereinbarungen werden von NewCo voll und ganz übernommen. …

NewCo wird Mitglied der Ford Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung FOVERUKA e.V. sowie des Vereins Ford Aus- und Weiterbildung e.V. werden.

…

Sourcing

In Anerkennung der Verpflichtung in dieser Vereinbarung, dass NewCo alle bestehenden Vergütungs- und Nebenleistungen für gegenwärtige Mitarbeiter, die nach NewCo transferiert werden, unverändert fortführt (unbegrenzter Besitzstandsschutz), hat das Ford-Management sich verpflichtet, für das Sourcing gegenüber den NewCo-Werken in Europa, wie in der folgenden Sourcing-Vereinbarung beschrieben, zu sorgen.

…

Schlussbestimmungen

1. Mit dem Ford-Management und dem F S Committee wird eine gemeinsame Arbeitsgruppe gebildet, die die Umsetzung dieser Vereinbarung überwacht und im Fall von Streitigkeiten über ihre Auslegung eine Entscheidung trifft.

2. Nach der rechtlichen Selbständigkeit ist das NewCo-Management gegenüber der entsprechenden Arbeitnehmervertretung für die Einhaltung dieser Vereinbarung verantwortlich. Im Fall von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem zuständigen NewCo-Management und der entsprechenden Arbeit-

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

nehmervertretung über die Auslegung dieser Vereinbarung kann gem. Ziffer 1 verfahren werden.

3. Abweichungen von dieser Vereinbarung können in gegenseitigem Einvernehmen beschlossen werden, wenn das NewCo-Management und die entsprechenden Arbeitnehmervertretungen dies für sinnvoll und nützlich erachten und die gemeinsame Arbeitsgruppe diesen Änderungen zuvor zugestimmt hat."

Am 25. November 2005 schlossen die Beklagte zu 2. und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat unter dem Titel „Verständnispapier" eine Vereinbarung „im Hinblick auf die schwierige wirtschaftliche Situation" der Beklagten zu 2. „zum Erhalt der Arbeitsplätze/Standorte sowie zur nachhaltigen Gesundung des Unternehmens im Hinblick auf den Spin-Off-Vertrag"; der B Betriebsrat stimmte dieser Vereinbarung am 29. November 2005 zu. Zur Umsetzung eines Sanierungsplans vereinbarten der Arbeitgeberverband Metall Nordrhein-Westfalen sowie der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V., vertreten durch den Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Köln e.V., mit der IG Metall am 28. Dezember 2005 einen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag *(„Sanierungstarifvertrag")* für die Beklagte zu 2. 8

Zur Ergänzung dieses Sanierungstarifvertrags schlossen die Beklagte zu 2. und der Gesamtbetriebsrat ebenfalls am 28. Dezember 2005 eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die Sanierungsbeiträge der Mitarbeiter des Unternehmens *(nachfolgend: GBV 2005)* ab. In dieser heißt es unter § 6 - Betriebliche Altersversorgung - wie folgt: 9

„Die Pensionen werden in einer gesonderten Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat geregelt. Die Ex-Ford-Beschäftigten bleiben wie bisher im bestehenden System der betrieblichen Altersversorgung. Zu einem noch zu vereinbarenden Stichtag werden die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat die Zuwächse der Ex-Ford-Beschäftigten mit dem Ziel einer Reduzierung der Kosten verändern. …"

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

Unter § 7 Nr. 2 GBV 2005 heißt es: 10

> „Die Geschäftsführung erklärt im Hinblick auf die Spin-Off-Vereinbarung verbindlich, dass keine Übertragung etwaiger für die Beschäftigten negativen oder positiven Regelungen aus einer möglichen Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Ford-Werke GmbH oder einer etwaigen tariflichen Regelung für die Ford-Werke GmbH auf die V-Beschäftigten stattfinden wird."

Am 3. März 2006 schlossen die Ford-Werke GmbH und der dort gebildete Gesamtbetriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Sicherung von Investitionen innerhalb der Ford-Werke GmbH" *(nachfolgend: GBV Ford 2006).* Diese enthält ua. unter C folgende Regelung: 11

> „VI. Änderungen in der Betrieblichen Altersversorgung
>
> Die Regelungen des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung werden wie folgt geändert:
>
> a) Die vor dem 01.01.1993 eingestellten, aktiven Tarifmitarbeiter (Lohn und Gehalt) erhalten einheitlich für jedes anrechenbare Dienstjahr 1 % der pensionsfähigen Bezüge.
>
> …
>
> Einzelheiten werden in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt. Die Versorgungsregelung der Foveruka wird entsprechend geändert."

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, aufgrund der Spin-Off-Vereinbarung aus dem Jahre 2000 richte sich seine Versorgung nach der GBV Ford 2006. Im Übrigen bestehe kein sachlicher Grund für die Unterscheidung zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten - Lohnempfängern und Gehaltsempfängern. Ihm stünden deshalb für Beschäftigungszeiten ab dem 1. Juli 1993 die geltend gemachten Leistungen zu. 12

Der Kläger hat zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt 13

> festzustellen, dass die Beklagten zu 1. und 2. gesamtschuldnerisch verpflichtet sind, ihm bei Eintritt der Voraussetzungen für die Zahlung einer Versorgungsleistung bei

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

normalem Ruhestand, vorzeitigem Ruhestand und bei Arbeitsunfähigkeit für jedes anrechenbare Dienstjahr nach Ablauf der ersten zehn anrechenbaren Dienstjahre 1 % der pensionsfähigen Bezüge nach Maßgabe der Versorgungsregelung des Beklagten zu 1. in der Fassung vom 24. Juni 2004 zu zahlen, soweit Zeiträume nach dem 1. Juli 1993 betroffen sind.

Die Beklagten haben - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - Klageabweisung beantragt. Sie haben die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Aus der Spin-Off-Vereinbarung könne der Kläger deshalb nichts zu seinen Gunsten ableiten, da lediglich der status-quo geschützt worden sei; jedenfalls handele es sich um eine unwirksame Blankettverweisung. Die in der VR 04 und der 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 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 seien etwaige Kapitalzahlungen zu berücksichtigen, was zum Gegenstand der Widerklage gemacht worden sei. Im Übrigen sei der Beklagte zu 1. als Unterstützungskasse nicht verpflichtet, Leistungen zu erbringen, die in seiner Versorgungsordnung nicht vorgesehen seien. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf Berufung des Klägers der Klage teilweise stattgegeben. Hiergegen haben alle Parteien Revision eingelegt. 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

Entscheidungsgründe

Die zulässigen Revisionen aller Parteien sind zum Teil begründet. 16

Die zulässige Klage ist teilweise begründet. Die Beklagten sind 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. Im Fall des vorzeitigen Ruhestands auf Veranlassung der Firma im Sinne der Ziff. 2 Buchst. b Abs. (1) VR 04 mit einer einmaligen Kapitalzahlung nach Ziff. 6 GBV 92 besteht diese Verpflichtung allerdings erst nach Ablauf des Bemessungszeitraums für diese einmalige Kapitalzahlung, frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch den Kläger. Der Anspruch besteht nicht nur gegenüber der Beklagten zu 2. als Arbeitgeberin des Klägers, sondern auch gegenüber dem Beklagten zu 1. als Unterstützungskasse. 17

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Ein Feststellungsantrag muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis insgesamt richten, sondern kann sich auf die Feststellung einzelner Verpflichtungen der Parteien - hier die Verpflichtung der 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).* 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. Da die Beklagten eine solche Verpflichtung bestreiten und ungewiss ist, ob die Kappungsgrenze von 75 % bereits mit den für Arbeiter geltenden niedrigeren Steigerungssätzen überschritten wird, hat der Kläger auch das erforderliche Feststellungsinteresse und die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. 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

II. Die im Revisionsverfahren noch streitgegenständlichen Ansprüche stehen dem Kläger in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang zu. 19

1. Ein Anspruch folgt nicht unmittelbar aus der GBV Ford 2006. Der Kläger fällt nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich dieser GBV; sein Arbeitsverhältnis ist bereits im Jahre 2000 auf die Beklagte zu 2. übergegangen. 20

2. Auch aus der Spin-Off-Vereinbarung iVm. der GBV Ford 2006 kann der Kläger unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt etwas zu seinen Gunsten ableiten. Dies gilt selbst dann, wenn man den in dieser Vereinbarung verwendeten Begriff des „unbegrenzten Besitzstandsschutzes“ iS einer dynamischen Verweisung auf künftige, die betriebliche Altersversorgung der Ford-Mitarbeiter verbessernde Regelungen verstehen sollte. 21

a) Sollte es sich bei der Spin-Off-Vereinbarung um eine Gesamtbetriebsvereinbarung handeln, wäre ein etwaiger Anspruch des Klägers auf Teilhabe an den Verbesserungen seiner Altersversorgung durch die GBV Ford 2006 jedenfalls nach §§ 6, 7 Ziff. 2 der den Sanierungstarifvertrag vom 28. Dezember 2005 ergänzenden GBV 2005 vom selben Tage abgelöst worden. Danach sollten die Ex-Ford-Beschäftigten „wie bisher im bestehenden System der betrieblichen Altersversorgung“ verbleiben; eine Übertragung etwaiger für die Beschäftigten negativen oder positiven Regelungen aus einer möglichen Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Ford-Werke GmbH auf die V-Beschäftigten sollte nicht stattfinden. 22

Dies gilt unabhängig davon, wer am Abschluss der Spin-Off-Vereinbarung überhaupt beteiligt war und ob eine Gesamtbetriebsvereinbarung trotz Betriebsteilübergangs auf die Beklagte zu 2. als solche bestehen geblieben wäre *(vgl. BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - zu B III 2 a und b der Gründe, BAGE 102, 356)* oder ihre Regelungen kraft Transformation gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2. geworden wären. Auch im Falle einer Transformation sind die Rechte aus einer Betriebsvereinbarung vor einer Ablösung durch eine 23

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

spätere Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht in weiterem Umfang geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weitergegolten hätten, § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB *(BAG 28. Juni 2005 - 1 AZR 213/04 - zu II 4 c bb der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 25 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 12).* Danach gilt das Ablösungsprinzip, wonach die Betriebspartner - unter Beachtung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes bei einem *(hier nicht vorliegenden)* Eingriff in bestehende Betriebsrentenanwartschaften - nicht gehindert sind, durch eine nachfolgende kollektivrechtliche Regelung die bisherige sogar zum Nachteil der Arbeitnehmer abzuändern *(vgl. BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 103, 187).* Eine in einer Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung, wonach eine künftige abweichende betriebliche Regelung ausgeschlossen sein soll, ist mit dem Ablösungsprinzip nicht vereinbar *(BAG 1. April 1987 - 4 AZR 77/86 - BAGE 55, 154).*

b) Für die Annahme, der bei der Ford-Werke AG bestehende Gesamtbetriebsrat habe die Spin-Off-Vereinbarung in Stellvertretung für die betroffenen Arbeitnehmer abgeschlossen, fehlt es an jeglichem Anhaltspunkt. In der Regel wird der *(Gesamt)*Betriebsrat als kollektives Organ und nicht als rechtsgeschäftlicher Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer tätig. Will er als Stellvertreter der einzelnen Arbeitnehmer auftreten, so muss dies klar erkennbar sein *(vgl. BAG 19. Juli 1977 - 1 AZR 483/74 - zu 1 der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 1; 14. November 1984 - 5 AZR 262/82 - zu III der Gründe).* 24

c) Letztlich sollte der Kläger aus der Spin-Off-Vereinbarung auch nicht als Dritter iSd. § 328 BGB unmittelbar Ansprüche erwerben. Es kann offenbleiben, ob den Betriebspartnern das Gestaltungsmittel des echten Vertrags zugunsten Dritter überhaupt eröffnet ist *(verneinend BAG 9. Dezember 1997 - 1 AZR 319/97 - zu II 2 der Gründe, BAGE 87, 234).* Eine Auslegung der Vereinbarung ergibt, dass die Arbeitnehmer nicht unmittelbar das Recht erwerben sollten, die Leistung zu fordern. Auch hier gilt, dass im Zweifel davon auszugehen ist, dass der an einer solchen Vereinbarung beteiligte *(Gesamt)*Betriebsrat als *(kollektives)* Organ mit dem Arbeitgeber verhandelt *(vgl. BAG 19. Juli 1977* 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

- 1 AZR 483/74 - zu 1 b der Gründe, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 1). Besondere Anhaltspunkte für einen Willen der Betriebspartner zu einer einzelvertraglichen Regelung bestehen nicht. Im Gegenteil: Nach den in der Spin-Off-Vereinbarung getroffenen Abreden sollten gerade alle bestehenden Betriebsvereinbarungen und andere kollektiven Vereinbarungen, mithin auch die die Altersversorgung regelnde GBV 92, vom Erwerber voll und ganz übernommen werden. Damit sollte sich für die Arbeitnehmer erkennbar die Grundlage ihrer Ansprüche nicht verändern.

3. Die Beklagten sind jedoch 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. Im Fall des vorzeitigen Ruhestands auf Veranlassung der Firma im Sinne der Ziff. 2 Buchst. b Abs. (1) VR 04 mit einer einmaligen Kapitalzahlung nach Ziff. 6 GBV 92 besteht diese Verpflichtung allerdings erst nach Ablauf des Bemessungszeitraums für diese einmalige Kapitalzahlung, frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch den Kläger. 26

a) 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 Revisionsverfahren 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 eine etwaige Pensionsausgleichszahlung anzurechnen. Im Einzelnen gilt: 27

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

aa) VR 04 und GBV 92 behandeln gewerbliche Arbeitnehmer - Lohnempfänger -, wie den Kläger, gegenüber Angestellten - Gehaltsempfängern - hinsichtlich ihrer Versorgungsleistung weitgehend ungleich. 28

(1) Das gilt zunächst, soweit sie auf Veranlassung der Beklagten zu 2. ausscheiden und es nicht um den Bemessungszeitraum für die Pensionsausgleichszahlung geht, die aufgrund des Ausscheidens im Rahmen eines vorzeitigen Pensionierungsprogramms zu zahlen ist. 29

(a) Nach Ziff. 2 Buchst. b Abs. (1) Unterabs. 3 VR 04 erhält ein Belegschaftsmitglied, das 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. Dies wirkt sich dann nicht aus, wenn - was im Falle des Klägers völlig offen ist - 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. 30

(b) Keine Ungleichbehandlung bei der Versorgung tritt allerdings für die Zeiträume ein, die der Bemessung der Pensionsausgleichszahlung nach Ziff. 6 GBV 92 zugrunde liegen. 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 31

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

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.

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).* 32

Wie sich aus den Erläuterungen der 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 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 er das 60. Lebensjahr vollendet hatte und mindestens ein Jahr arbeitslos war *(vgl. auch § 237 SGB VI).* Zudem entsteht der Anspruch auf diese Leistung nach Ziff. 2 Buchst. b VR 04 nur dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis auf Veranlassung der Firma beendet wird. Diese Leistung hängt daher von einer 33

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

Mitwirkung der Beklagten zu 2. 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 Ziff. 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. 34

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. 35

(2) Ungleich behandelt werden Arbeiter und Angestellte auch bei den 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 - Ziff. 2 Buchst. b VR 04, dem der „Arbeitsunfähigkeit“ - Ziff. 2 Buchst. c VR 04 sowie dem bei normalem Ruhestand ab dem Monat nach Vollendung des 65. Lebensjahres - Ziff. 2 Buchst. a VR 04. 36

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 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. 37

Die in Ziff. 2 Buchst. a Abs. (4) VR 04 vorgesehene einmalige Kapitalzahlung beim Eintritt in den normalen Ruhestand ist für die Frage der Gleichbehandlung bei der betrieblichen Altersversorgung unbeachtlich. Kapital- und 38

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

Rentenzahlung sind nicht vergleichbar. Eine Kapitalzahlung wälzt das Langlebigkeitsrisiko auf den Arbeitnehmer ab. Dem entspricht die Wertung in § 3 BetrAVG, die für den 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 - zu 2 d der Gründe, EzA BetrAVG § 30d Nr. 1).*

bb) 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. 39

(1) Die Betriebsrente wird dem Kläger unter Anwendung einer vom Beklagten zu 1. als Unterstützungskasse erlassenen Versorgungsordnung gewährt, die auf der GBV 92 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):* 40

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 auszu- 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

schließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden.

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. 42

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. 43

(2) Keine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung stellt nach diesen Grundsätzen der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern - Arbeitern - und Angestellten dar. Die daran anknüpfende Unterscheidung 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 Kenn- 44

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

zeichnung 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).* 45

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. 46

(3) Gemessen daran liegen keine die getroffene Regelung rechtfertigenden Differenzierungsgründe vor. Die Beklagten können 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 zumindest an der nötigen Homogenität innerhalb der Gruppe der gewerblichen Arbeitnehmer; auf Durchschnittswerte kann nicht abgestellt werden. Außerdem 47

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

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:

(a) Die Beklagten berufen 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 ankomme *(Ziff. 1 Buchst. d Abs. (1) und (3) VR 04);* 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. 48

(b) Dieser Differenzierungsgrund ist billigenswert und nicht zu beanstanden. Eine betriebliche Versorgungsregelung darf an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelner Arbeitnehmergruppen anknüpfen. 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).* 49

(c) Jedoch ist weder die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten geeignet, um an unterschiedliche Versorgungsgrade anzuknüpfen, 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

noch ist die Regelung der VR 04 geeignet, unterschiedliche Versorgungsgrade auszugleichen.

(aa) Die Abgrenzung anhand der Gruppen der Lohnempfänger einer- und der Gehaltsempfänger andererseits ist gemessen an dem von den Beklagten angeführten Differenzierungsgrund nicht zur Anknüpfung geeignet. Das gilt auch, wenn man die von ihnen im Verfahren eingereichten Unterlagen zugrunde legt. 51

(aaa) Nicht geeignet sind zunächst die von ihnen eingereichten Durchschnittsberechnungen. 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)*. 52

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 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. 53

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 54

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

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. 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).*

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. 55

(bbb) Aus dem Vortrag der 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: 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

Aus den von den Beklagten in das Verfahren eingebrachten Unterlagen ergibt sich vielmehr, dass die Streubreite beim Versorgungsgrad der gewerblichen Arbeitnehmer aus der gesetzlichen Rente - insbesondere im Bereich zwischen ca. 26 und 38 Dienstjahren, also gerade auch bei einer längeren Betriebszugehörigkeit - sowohl nach oben als auch nach unten beträchtlich ist, nämlich durchaus 20 bis 30 Prozentpunkte beträgt. Ferner lässt sich aus den Unterlagen ablesen, dass - gerade im Bereich von ca. 36 bis 40 Dienstjahren - auch bei der geringen Anzahl der Angestellten der Beklagten zu 2. eine gewisse Streuung vorliegt. 57

Im Übrigen ist - entgegen der Ansicht der Beklagten - bei der Wertung nicht maßgeblich auf fiktive Rentenverläufe bis zum Versorgungsfall „normaler Ruhestand“ abzustellen. Das folgt für die hier zur Beurteilung stehende VR 04 schon daraus, dass nach Ziff. 6 der ihr zugrunde liegenden GBV 92 die Geschäftsleitung beabsichtigt, in den kommenden Jahren weitere Frühpensionierungsprogramme durchzuführen. Ein „normaler Versicherungsverlauf“ 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. 58

(bb) Auch die Ausgestaltung der Versorgungsordnung hinsichtlich der Rechtsfolgen ist nicht durch den von den 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. 59

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 An- 60

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

knüpfung an die von den Beklagten identifizierten Gründe für einen niedrigeren Versorgungsgrad - Gehaltssteigerungen während des Arbeitslebens und Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze.

Es kommt Folgendes hinzu: Zwar weisen die von den Beklagten zum Verfahren eingereichten Unterlagen aus, dass sich bei einer Durchschnittsbetrachtung der Gesamtversorgungsgrad aus der tatsächlichen Gesamtrente der Arbeiter - insbesondere bei längerer Beschäftigung - dem Gesamtversorgungsgrad der Angestellten annähert. Allerdings fällt auf, dass ein großer Teil der Angestellten exakt die 75 %-Grenze erreicht. Damit ist nicht mit der erforderlichen Klarheit ausgeschlossen, dass bei einem Ausblenden der Kappungsgrenze der tatsächliche Versorgungsgrad der Angestellten sogar deutlich höher liegt als der der Arbeiter. 61

In der Gesamtbetrachtung wirkt es sich dabei zu Lasten der Beklagten auch aus, dass es naheliegende Möglichkeiten gegeben hat, um, wie von ihnen angestrebt, Differenzierungen im Versorgungsgrad zu verhindern. Es wäre möglich gewesen, die Versorgungsregelung als klassische Gesamtversorgung auszugestalten und - gegebenenfalls mit einem nach Dienstalter gestaffelten Gesamtversorgungsgrad - jedem Arbeitnehmer den von ihnen als angemessen betrachteten Versorgungsgrad zuzubilligen oder eine nach dem Dienstalter gestaffelte Kappungsgrenze vorzusehen. 62

(cc) Das so gefundene Ergebnis ist auch nicht im Hinblick auf den den Betriebsparteien nach den für Sozialpläne geltenden Regeln zukommenden Beurteilungsspielraum zu korrigieren. 63

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 64

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

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.

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. 65

cc) Dem Kläger steht eine Betriebsrente in der Höhe zu, als wäre er Angestellter, jedoch nicht für Zeiträume, die der Berechnung einer 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 einer etwaigen Pensionsausgleichszahlung zu erfolgen. 66

(1) 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, 67

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

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

dass der benachteiligten Arbeitnehmergruppe die Ansprüche zustehen, die der begünstigten gewährt werden.

§ 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 Leistungsempfänger vorgesehenen Personenkreis geht *(dazu BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 20, BAGE 124, 22),* kommt es nicht an. 68

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* 69

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

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.

Keine zusätzlichen Leistungsansprüche stehen dem Kläger während der Zeiträume zu, die der Berechnung einer etwaigen Pensionsausgleichszahlung zugrunde liegen, da es insoweit an einer Ungleichbehandlung fehlt. 70

(2) Der Anspruch ist jedoch auf die erhöhten Steigerungssätze begrenzt, die sich seit dem 1. Juli 1993 ergeben, weil sich die Beklagten für Beschäftigungszeiten vorher auf den im Rechtsstaatsprinzip *(Art. 20 Abs. 3 GG)* verankerten Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen können *(BAG 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 104, 205).* Das 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. 71

(3) Entgegen der Ansicht der Beklagten führt der Stichtag auch nicht zu weiteren Korrekturen hinsichtlich des der Feststellung der Ungleichbehandlung zugrunde zu legenden Vergleichsmaßstabs. Ebensowenig ist eine etwaige Pensionsausgleichszahlung auf Ansprüche des Klägers anzurechnen. 72

(a) 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* 73

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

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.

(b) Eine Pensionsausgleichszahlung nach Ziff. 6 der GBV 92 wäre nicht mit Ansprüchen des Klägers zu verrechnen. Ihre Zahlung würde nicht zu Einschränkungen von Ansprüchen des Klägers im Wege eines Gesamtvergleichs führen. 74

Die Beklagten argumentieren, Pensionsausgleichszahlungen würden deshalb gewährt, weil während ihres Bemessungszeitraums den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern keine gesetzliche Altersversorgung zustehe. Damit würde den gewerblichen Arbeitnehmern ein an ihren Status geknüpfter Vorteil zugutekommen. Eine Gleichbehandlung sei jedoch wegen des Stichtags erst für den Zeitraum nach dem 30. Juni 1993 erforderlich geworden. Wenn ein gewerblicher Arbeitnehmer 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 beruhen, gegenrechnen zu lassen. 75

Diese Argumentation vermag nicht zu überzeugen. Die von den Beklagten angestrebte Verrechnung würde zu einer systemwidrigen Anrechnung von Abfindungen auf Betriebsrentenleistungen führen. Zudem verkennen sie den Rechtscharakter des von ihnen 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 Pensionsausgleichs- 76

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

zahlung für einen bestimmten Zeitraum nicht ungleich behandelt würde. Den Beklagten steht jedoch nicht das Recht zu, den Kläger nachträglich im Wege der Verrechnung ungleich zu behandeln, lediglich weil sie im Jahre 1992 darauf hätten vertrauen dürfen, eine Ungleichbehandlung könne noch hingenommen werden, ohne indes auf dieses Vertrauen konkrete Handlungen gestützt zu haben.

b) Der danach bestehende Anspruch richtet sich gegen beide Beklagte als Gesamtschuldner. 77

aa) Für die Beklagte zu 2. 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 zu 1. als Unterstützungskasse - herleiten lässt, hat der Arbeitgeber dafür unmittelbar einzustehen *(BAG 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 47 f., BAGE 125, 133).* 78

bb) Ebenso ist der Beklagte zu 1. als Unterstützungskasse Anspruchsgegner. 79

(1) 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).* 80

(2) 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 81

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

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 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 ist hier der Fall.

(3) Auch dass es sich hier um eine konzernübergreifende 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).* 82

cc) Damit sind die Beklagten jeweils verpflichtet, die ganze Leistung zu bewirken, der Kläger ist jedoch nur berechtigt, die Leistung einmal zu fordern. Die Beklagten haften deshalb als Gesamtschuldner *(§ 421 BGB).* 83

Reinecke Zwanziger Schlewing

Heuser Kaiser

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