
Datum: 15.12.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 1312/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:1215.3SA1312.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 2913/02
Schlagworte: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung
Rechtskraft: Die Revision wird nicht zugelassen

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 22.04.2004 - AZ. 3 Ca 2913/03 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um die Höhe einer betrieblichen Altersversorgung. 2

Der am 21.05.1960 geborene, ledige Kläger, der mit einem Grad der Behinderung von 80 schwerbehindert ist, war seit dem 11.06.1979 als gewerblicher Arbeitnehmer in der Produktion, zuletzt im Bereich der Tankmontage, bei der Beklagten beschäftigt. 3

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Aufhebungsvertrag vom 08.06.1999 aus gesundheitlichen Gründen mit Ablauf des 31.12.1999. 4

Bei der Beklagten existieren Regelungen zur Altersversorgung, getrennt nach Lohnempfängern und Gehaltsempfängern, gültig jeweils ab 01.01.1968 mit Änderungen zuletzt vom 01.07.1970. 5

Die "Regeln der Altersversorgung von Lohnempfängern" (künftig: AV Lohnempfänger) haben in § 4 zur Rentenhöhe folgende Bestimmung:	6
"Soweit in § 6 nicht anders bestimmt, beträgt die monatliche Alters- oder Invalidenrente 0,5 % des durchschnittlichen monatlichen Grundlohnes (§ 12 Abs. 4) aber nicht weniger als DM 5,-- für jedes gemäß § 5 dieser Regeln anrechenbare Dienstjahr."	
Die "Regeln der Altersversorgung für Gehaltsempfänger" (künftig AV Gehaltsempfänger) weisen in § 4 zur Rentenhöhe folgende Bestimmungen auf:	8
"Soweit in § 6 nicht anders bestimmt, beträgt die monatliche Alters- oder Invalidenrente	9
a) 0,6 % des durchschnittlichen monatlichen Grundgehalts (§ 12 Abs.	10
4) aber nicht weniger als DM 5,-- für jedes gemäß dieser Regeln	11
anrechenbare Dienstjahr,	12
plus	13
b) für jedes gemäß § 5 dieser Regeln anrechenbare Dienstjahr 1 %	14
des Betrages, um den das durchschnittliche monatliche Grund-	15
gehalt den Betrag der durchschnittlichen Beitragsbemessungs-	16
grenze (§ 12 Abs. 6) übersteigt."	17
Unter den Parteien besteht kein Streit darüber, dass die AV Lohnempfänger auf den Kläger Anwendung findet.	18
Der Kläger bezieht aufgrund Bescheiden der LVA Rheinprovinz vom 19.10.2001 und 14.01.2002 seit dem 10.02.1999 eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit.	19
Mit Schreiben vom 11.12.2001 und anliegendem Berechnungsbogen teilte die Beklagte dem Kläger die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft auf Betriebsrente mit 208,68 € mit. Mit Schreiben vom 16.01.2002 machte der Kläger über seine Prozessbevollmächtigten die Zahlung dieses Betrages rückwirkend ab Januar 2000 geltend.	20
Die Beklagte teilte dem Kläger daraufhin mit Schreiben vom 15.03.2002 mit, er erhalte rückwirkend zum 01.01.2000 eine monatliche Bruttorente in Höhe von 188,20 €. In dieser Höhe leistet die Beklagte mit Wirkung ab 01.01.2000 Zahlungen an den Kläger.	21
Mit Schreiben vom 20.06.2002 machte der Kläger über seine Prozessbevollmächtigten dem gegenüber geltend, der gezahlte Betrag sei in jedem Fall um 20,48 € zu niedrig. Ohnehin sei die Betriebsrente aber unzutreffend berechnet worden; die mögliche Betriebsrente sei nach der Rentenformel 0,5 % der pensionsfähigen Bezüge x anrechenbare Dienstzeit ermittelt worden, an die Angestellten werde jedoch eine Betriebsrente nach der Rentenformel 0,6 % der pensionsfähigen Bezüge x anrechenbare Dienstzeit gewährt. Die Ungleichbehandlung von Arbeitern zu Angestellten entbehre einer sachlichen Grundlage. Richtigerweise errechne sich daher ein monatlicher Differenzbetrag mit Wirkung ab 01.01.2000 in Höhe von 62,16 € brutto.	22

Die Beklagte erwiderte hieraufhin mit Schreiben vom 31.07.2002, sie könne einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erkennen, ein Arbeitgeber müsse in seinem Vertrauen darauf, dass in der Vergangenheit eine Unterscheidung rechtlich zulässig gewesen sei, geschützt werden. Da die Regeln zur Altersversorgung bereits ab 01.01.1968 in Kraft getreten seien, bestehe der Vertrauensschutz weiter fort. Die Betriebsrente wird daher mit dem Faktor 0,5 % ermittelt. Dem beiliegenden Berechnungsbogen war dabei zu entnehmen, dass die Beklagte 17,08 Dienstjahre der Rentenberechnung zugrunde legt bei einem Durchschnittsverdienst von 2.203,79 €.	
Die Berechnung seiner Rente auf der Basis eines Faktors von 0,6 % verfolgt der Kläger mit der unter dem 25.10.2002 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage weiter.	24
Er hat die Berechnung der Beklagten insoweit akzeptiert, als sie von 17,08 anrechenbaren Dienstjahren ausgeht.	25
Demgegenüber hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Ungleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten sei nicht gerechtfertigt. Ersichtlich knüpfe die Ungleichbehandlung ausschließlich an den Status der Arbeitnehmer an, je nachdem ob sie Arbeiter oder Angestellte seien.	26
Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gelte seiner Meinung nach auch für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung und zwar unabhängig davon, ob die Versorgungsordnung allein vom Arbeitgeber aufgestellt oder mit dem Betriebsrat festgelegt werde.	27
Verboten sei dabei auch eine sachfremde Gruppenbildung. Sachfremd sei eine solche Differenzierung seiner Auffassung dann, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gebe.	28
Grundsätzlich sei nach der einschlägigen Rechtsprechung davon auszugehen, dass die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen nicht bereits aufgrund des Statusunterschiedes sachlich gerechtfertigt sei. Andere Differenzierungsgründe könne die Beklagte demgegenüber nicht benennen, weil sie sich nur auf Vertrauensschutzgesichtspunkte berufen habe.	29
Dabei könne dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dadurch Folge geleistet werden, dass die Ansprüche der Arbeiter nach den Grundsätzen ermittelt würden, wie sie für die Angestellten maßgeblich seien. Entsprechend sei seine Betriebsrente mit dem Faktor von 0,6 % zu berechnen.	30
Vertrauensgesichtspunkte ständen, so hat der Kläger des Weiteren gemeint, einer Verpflichtung der Beklagten nicht entgegen.	31
Selbst wenn man der Beklagten nach der Vereinheitlichung der gesetzlichen Rentenversicherung eine gewisse Übergangsfrist habe zubilligen wollen, sei diese jedenfalls 1979, als er sein Arbeitsverhältnis begonnen habe, längst abgelaufen gewesen.	32
Zumindest für die Zeit nach dem 30.06.1993 sei ein Vertrauen an die Zulässigkeit einer allein an den Status anknüpfenden Differenzierung nicht mehr berechtigt gewesen.	33
Unter Zugrundelegung eines maßgeblichen Einkommens von 2.203,79 € bei 17,08 anzurechnenden Jahren und einem Faktor von 0,6 % errechnet der Kläger einen monatlich zu zahlenden Rentenbetrag in Höhe von 225,84 € und hieraus resultierend eine monatliche	34

Differenz in Höhe von 37,64 €, die er für die Monate Januar 2000 bis Oktober 2002 geltend macht.

Der Kläger hat beantragt, 35

1. 36

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.279,76 € nebst 5 % Zinsen über dem EZB-Basiszinsfuß seit dem 16.07.2002 zu zahlen; 37

2. 38

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn eine Betriebsrente, berechnet nach den in der Versorgungsordnung der Beklagten für Angestellte niedergelegten Grundsätzen zu zahlen. 39

Die Beklagte hat beantragt, 40

die Klage abzuweisen. 41

Sie hat eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für nicht gegeben erachtet. 42

Ihrer Meinung nach könne vorliegend nicht die Rede davon sein, dass sie allein an den unterschiedlichen Status von gewerblichen Mitarbeitern und Angestellten anknüpfe; die Berechtigung zur Differenzierung bei der Betriebsrentengewährung ergebe sich daraus, dass beide Arbeitnehmergruppen aufgrund unterschiedlicher Einkommenshöhe unterschiedliche Versorgungslücken ab Rentenbeginn hätten. Dies ergebe sich aus folgenden Berechnungen: 43

Der durchschnittliche Bruttoverdienst eines gewerblichen Mitarbeiters bei ihr liege bei 2.899,07 €, das durchschnittliche Gehalt eines Angestellten bei 4.709,18 €. Der durchschnittliche gewerbliche Mitarbeiter bei Steuerklasse III verliere ab Rentenbeginn monatlich 833,32 €, der durchschnittliche Angestellte bei identischer Steuerklasse monatlich 1.523,32 €. Durch die unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen werde die Versorgungslücke dahingehend ausgeglichen, dass gewerbliche Mitarbeiter und Angestellte bei Rentenbeginn gegenüber ihrem ursprünglichen Nettoverdienst einen Verlust in annähernd gleicher Höhe hätten. 44

Aus dem angegebenen Bruttoverdienst ergebe sich für den gewerblichen Mitarbeiter bei Steuerklasse III ein Nettoentgelt in Höhe von 1.988,32 €, zusätzlich erhalte er eine Betriebsrente in Höhe von 465,12 € bei Zugrundelegung von 40 anrechenbaren Dienstjahren. Rechne man die gesetzliche Nettorente und die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusammen, erhalte der gewerbliche Mitarbeiter monatlich 1.620,12 €, er habe gegenüber seinem letzten Nettomonatsentgelt nur noch eine Einbuße in Höhe von 368,20 € = 18,52 %. Bei dem durchschnittlichen Angestellten ergebe sich unter Zugrundelegung des angegebenen Bruttoverdienstes bei Steuerklasse III ein Nettoentgelt in Höhe von 2.873,32 €, woraus sich eine gesetzliche Nettorente in Höhe von 1.350,00 € ergebe. Dies ergebe einen monatlichen Verlust in Höhe von 1.523,32 €. Zusätzlich erhalte der Angestellte eine Betriebsrente in Höhe von 984,96 € bei Zugrundelegung von 40 anrechenbaren Dienstjahren. Zusammen erhalte der Angestellte daher monatlich 2.334,96 €, er habe gegenüber seinem letzten Nettomonatsentgelt nur noch eine Einbuße in Höhe von 538,36 € = 18,73 %. 45

Zugrundegelegt hat die Beklagte in ihrer Berechnung dabei für den gewerblichen Arbeitnehmer den Faktor 0,5 %, bei Angestellten den Faktor 0,6 %.

Bei einem Angestellten, dessen durchschnittliches Bruttoentgelt der letzten 60 Monate über der Beitragsbemessungsgrenze liege, ergebe sich bei Berechnung nach dem gleichen Schemata eine Einbuße in Höhe von 623,74 € = 19,02 %. 47

Wie die genannten Beispiele zeigten, benötigten Angestellte daher die Berechnung mit Faktor 0,6 und ab einem Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze die sogenannte "1 %-Regelung", um einen annähernd gleichen Rentenverlust wie die gewerblichen Mitarbeiter zu erhalten. Ohne den zusätzlichen Ausgleich hätten die Angestellten einen viel größeren Einkommensverlust zu erleiden als die gewerblichen Mitarbeiter. 48

Dabei könne auch nicht eingewandt werden, dass es bei ihr auch Angestellte gäbe, die vergleichsweise geringer verdienten, so wie gewerbliche Mitarbeiter, die vergleichsweise besser verdienten; ihr müsse bei über 29.000 Mitarbeitern eine generelle Betrachtungsweise erlaubt sein. 49

Die Beklagte hat dabei die Auffassung vertreten, die heutigen Verhältnisse seien zu berücksichtigen. 50

Auch unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei Aufstellung der jeweiligen Versorgungsordnungen sei eine unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten jedoch gerechtfertigt. 51

Die Beklagte nimmt insoweit Bezug auf ihre ergänzenden Berechnungen hierzu aus ihrem Schriftsatz vom 16.02.2004. 52

Darüber hinaus hat die Beklagte geltend gemacht, ein weiterer sachlicher Grund für die Differenzierung liege in dem unterschiedlichen Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Bei Angestellten bestehe grundsätzlich aufgrund der von ihnen zu verrichtenden Tätigkeiten eine deutlich längere Anlernzeit als bei gewerblichen Mitarbeitern, insbesondere da diese vorwiegend in der Produktion tätig seien. Gewerbliche Mitarbeiter seien demgegenüber grundsätzlich kurzfristiger zu ersetzen. Je länger die Anlernzeit dauere, desto größer sei ihr Interesse, qualifizierte Mitarbeiter als Know-how-Träger an das Unternehmen zu binden. 53

Hilfsweise hat die Beklagte die Auffassung vertreten, von einem Ende des Vertrauensschutzes eines Arbeitgebers als Versorgungsschuldner in eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung bei der Gewährung von Betriebsrenten bei Angestellten auf der einen und gewerblichen Mitarbeitern auf der anderen Seite ende nicht bereits zum 30.06.1993. Soweit das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 10.12.2002 lediglich auf die unterschiedliche Regelung der Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten Bezug genommen habe, habe es nicht dargelegt, dass zukünftig keine Differenzierung nach dem Status der Mitarbeiter mehr erfolgen dürfe. 54

Zudem werde in anderen Bereichen an der Unterscheidung festgehalten, beispielsweise bei der Entgeltfortzahlung, wo die Differenzierung nach Gruppen erst ab Inkrafttreten des neuen Gesetzes ab 01.06.1994 beseitigt worden sei; ferner seien Arbeiter und Angestellte bei unterschiedlichen Rentenversicherungsträgern versichert und auch in den Geldtarifverträgen werde bis heute nach Arbeitern und Angestellten unterschieden. 55

Zumindest bis zu der BAG-Entscheidung vom 10.12.2002 sei von der Zulässigkeit der Differenzierung allein nach dem Status auszugehen gewesen.

Mit Urteil vom 22.04.2004 hat das Arbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 385,22 € brutto verurteilt, festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Betriebsrente zu zahlen, die für die nach dem 30.06.1993 zurückgelegten Dienstzeiten nach der bei der Beklagten geltenden Versorgungsordnung für Angestellte zu berechnen ist und die weitergehende Klage abgewiesen. 57

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Anspruch auf Zahlung von 385,22 € brutto setze sich aus einem monatlichen Nachzahlungsbetrag von 11,33 € brutto für 34 Monate zusammen. 58

ber die gezahlten 188,20 € brutto Betriebsrente im Monat hinaus ergebe sich ein weitergehender Anspruch des Klägers aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der im Bereich des Betriebsrentenrechts anspruchsbegründende Wirkung habe. 59

In einer betrieblichen Versorgungsregelung dürfe der Arbeitgeber bei einem typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelne Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln; der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete es jedoch, sachfremde Unterscheidungen zwischen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage vorzunehmen. Für die vorgenommene Abgrenzung verschiedener Gruppen müsse es billigenwerte Gründe geben. Billigenwert seien dabei solche Gründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistungen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhten und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstießen. Ein allein an den Status von Arbeitern einerseits, Angestellten andererseits anknüpfende Ungleichbehandlung verletze demgegenüber den Gleichbehandlungsgrundsatz. 60

Vorliegend begünstige die Beklagte Angestellte gegenüber Arbeitern dadurch, dass sie je Dienstjahr Angestellte mit einem um 0,1 % über dem auf ein Dienstjahr entfallenden Steigerungssatz bedenke. Die Beklagte berufe sich dabei selbst nicht auf die bloße Anknüpfung an die jeweilige Gruppenzugehörigkeit, sondern trage einen unterschiedlichen Versorgungsbedarf in Gestalt einer höheren Versorgungslücke der Angestellten vor. Auch die zuletzt vorgetragenen Berechnungsbeispiele für unterschiedliche Fallgruppen könnten jedoch eine Ungleichbehandlung in der festzustellenden Weise nicht rechtfertigen. Bewerte man die von der Beklagten mitgeteilten Zahlen, ergebe sich als Einbuße für die Angestelltengruppe oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ein Betrag von 2.455,00 DM bei Steuerklasse III, was einer prozentualen Einbuße bezogen auf das Nettoeinkommen vor Eintritt des Versorgungsfalles von 37,365 % entspreche. Für die Gruppe 2 a) ergebe sich eine Einbuße von 24,252 % des vormaligen Nettoeinkommens, für die Gruppe 2 b) lasse sich eine Einbuße von 24,239 % errechnen. Demgegenüber betrage die Einbuße für die Gruppe 1 a) im Bereich der Lohnempfänger 22,124 % und die Gruppe 1 b) aus dem Bereich der Lohnempfänger 22,41 %. Hieraus werde deutlich, dass mit Ausnahme der Gruppe der Angestellten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze für den Bereich der Angestellten lediglich eine um rd. 2 % höhere Versorgungslücke, bezogen auf die Relation zwischen Nettoeinkommen und dem Versorgungsfall und der monatlichen Nettorente bei Aufstellung der Versorgungsordnung zu prognostizieren gewesen sei. Dies rechtfertige jedoch nicht die eine wesentlich größere Differenz ausmachende, unterschiedliche Ausgestaltung der Versorgungsordnung. Angestellte mit dem Steigerungsfaktor 0,6 % je Dienstjahr erhielten einen um 1/5 des auf die Arbeiter anzuwendenden Faktors höheren Versorgungsanspruch. Dies stelle eine Begünstigung der Angestellten um 20 % gegenüber den Arbeitern dar. 61

Weiter sei aus dem Vorbringen der Beklagten ohnehin nicht ersichtlich, wie viel Prozent der jeweiligen Arbeiter- bzw. Angestelltengruppe Lohn- bzw. Gehalt in nahezu den Beispielen entsprechender Weise erhielten und wie groß die Zahl derjenigen sei, die in einem gleichfalls darzustellenden Ausmaß hiervon abweichend vergütet würden. Nur bei einem weitergehend differenzierten und ergänzenden Vortrag sei es möglich gewesen, festzustellen, dass lediglich in wenigen tolerierbaren Ausnahmefällen von der generalisierenden Betrachtungsweise abweichenden Einzelfallsergebnisse vorliegen würden.

Ohnehin bestehe ein weiteres Bedenken darin, dass der absolute Versorgungsbedarf der Angestellten im Vergleich zum Arbeiter zumeist geringer sein werde, da dem Angestellten eher zuzumuten sei, die relative Versorgungslücke durch Eigenvorsorge zu verringern. 63

Der Kläger könne eine Behandlung des Versorgungsanspruchs nach den Grundsätzen der Angestelltenberechnung jedoch nicht uneingeschränkt, sondern lediglich für die Zeit ab dem 01.07.1993 verlangen. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Beklagte davon ausgehen dürfen, dass die Statusdifferenzierung noch hingenommen werde. 64

Entsprechend sei die auf Feststellung gerichtete Klage nur zum Teil begründet. Die Beklagte sei nicht verpflichtet, an den Beklagten für sämtliche bei ihr verbrachten Dienstjahre eine Betriebsrente nach den in der Versorgungsordnung für Angestellte niedergelegten Grundsätze zu zahlen. 65

Gegen das unter dem 24.06.2004 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat die Beklagte unter dem 12.07.2004 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 22.09.2004 unter dem 22.09.2004 begründet. 66

Sie verbleibt bei ihrer Auffassung, die Klage sei insgesamt unbegründet. Der rechnerisch korrekt ausgewiesene Zahlungsbetrag in Höhe von 385,22 € brutto stehe dem Kläger nicht zu, da er keinen Anspruch darauf habe, eine höhere monatliche Versorgungsleistung zu erhalten, als sie auf der Basis des Faktors 0,5 % je Dienstjahr unstreitig rechnerisch korrekt von ihr mit 188,20 € errechnet worden sei. Ein weitergehender Zahlungsanspruch ergebe sich nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 67

Zwar weise das Arbeitsgericht mit Recht darauf hin, dass eine allein an den Status von gewerblichen Mitarbeitern einerseits und von Angestellten andererseits anknüpfende Ungleichbehandlung den Gleichbehandlungsgrundsatz verletze; ein Arbeitgeber dürfe jedoch in einer betrieblichen Versorgungsregelung bei einem typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelner Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln, so könne ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmergruppe von der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die ein erheblich höheres Einkommen als die in das Versorgungswerk einbezogene Gruppe erziele. Billigenswert seien insbesondere Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhten und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstießen. Zu solchen billigenswerten Differenzierungsgründen zählten ihrer Meinung nach auch unterschiedliche Versorgungslücken der beiden Arbeitnehmergruppen ab Rentenbeginn. Das Arbeitsgericht übersehe insoweit, dass die Regeln der betrieblichen Altersversorgung bei ihr nicht lediglich an den Status anknüpften, sondern beide Arbeitnehmer vielmehr aufgrund der unterschiedlichen Einkommenshöhen unterschiedliche Versorgungslücken ab Rentenbeginn aufzuweisen hätten. 68

Die im Urteil angegebene Beispielsrechnung zeige eindrucksvoll, dass die Versorgungslücken eines bei ihr beschäftigten Angestellten grundsätzlich höher seien als die eines gewerblichen Mitarbeiters. Dies werde ihrer Meinung nach auch durch die weiteren von ihr vorgetragenen Beispielsfälle belegt.

Dabei seien entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch die heutigen Verhältnisse zu berücksichtigen, es dürfe nicht lediglich auf die Verhältnisse bei Aufstellung der Versorgungsordnung abgestellt werden. Ihre Beispielsfälle zeigten gerade, dass durch unterschiedliche Berechnungsgrundlagen die unterschiedlich hohen Versorgungslücken dahingehend ausgeglichen würden, dass gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte bei Rentenbeginn gegenüber ihrem ursprünglichen Nettoverdienst einen Nettoverdienstverlust in annähernd gleicher Höhe hätten. 70

Immerhin räume das Arbeitsgericht selbst ein, dass aufgrund des bisherigen Vortrages für den Bereich der Angestellten eine um rd. 2 % höhere Versorgungslücke bezogen auf die Relation zwischen Nettoeinkommen vor dem Versorgungsfall und der monatlichen Nettorente gegenüber den gewerblichen Mitarbeitern bei Aufstellung der Versorgungsordnung zu prognostizieren gewesen sei. Allein dies rechtfertige ihrer Meinung nach auch einen um 0,1 % höheren Versorgungssatz je Dienstjahr bei den Angestellten. Unterschiedliche Versorgungslücken könnten nicht lediglich in Bezug auf den prozentualen Verlust vom Nettoverdienst betrachtet werden. Entscheidend sei vielmehr der tatsächliche Verlust. Daher sei auch ein vom Arbeitsgericht geforderter weitergehender differenzierter und ergänzender Vortrag nicht erforderlich gewesen. 71

Auch könne dem Arbeitsgericht nicht gefolgt werden, wenn es darauf hinweise, Angestellten sei es zuzumuten, die relative Versorgungslücke durch Eigenvorsorge zu verringern. Die Frage nach der Eigenvorsorge betreffe Möglichkeiten und Zumutbarkeiten auf Seiten der Arbeitnehmer, betreffe hingegen nicht den Arbeitgeber. 72

Im Übrigen setze sich das Arbeitsgericht nicht mit dem weiter vorgetragenen Grund zur Differenzierung auseinander, nämlich den unterschiedlichen Interesse beider Arbeitnehmergruppen am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. 73

Letztlich gehe das Arbeitsgericht unzutreffend davon aus, der Kläger könne eine Behandlung des Versorgungsanspruchs nach den für Angestellte geltenden Grundsätzen bereits für die Zeit ab 01.07.1993 verlangen. Die Beklagte wiederholt hierzu ihren Vortrag im Verfahren vor dem Arbeitsgericht. 74

Bedenken gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrages gemäß dem Klageantrag zu 2) erhebt die Beklagte deswegen, weil es dem Kläger möglich sei, seine vermeintlichen Ansprüche im Wege der Zahlungsklage geltend zu machen. 75

Die Beklagte beantragt, 76

das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 22.04.2004 – 3 Ca 2913/02 – teilweise abzuändern und die Klage in vollem Umfang abzuweisen. 77

Der Kläger beantragt, 78

die Berufung zurückzuweisen. 79

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. 80

81

Dieses habe bereits anhand der von der Beklagten selbst vorgetragenen Zahlen im Einzelnen festgestellt, dass eine bei den Angestellten unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze lediglich um 2 % höhere Versorgungslücke durch eine um 20 % höhere Betriebsrente ausgeglichen werden solle. Zu Recht habe das Arbeitsgericht hierin eine unzulässige Begünstigung der Angestellten gesehen.

Insbesondere habe das Arbeitsgericht aber auch zu Recht beanstandet, dass das Zahlenwerk der Beklagte keine Aussagen dahingehend enthalte, wie viel Prozent der jeweiligen Arbeiter- bzw. Angestelltengruppe Lohn und Gehalt in nahezu den Rechenbeispielen entsprechender Weise erhielten. Solches Zahlenwerk sei aber gerade erforderlich gewesen. Auch die Beklagte beschäftige Angestellte mit einfachen Arbeiten und entsprechend niedrigerem Verdienst, als auch Arbeiter mit anspruchsvollen Tätigkeiten und entsprechend hohem Verdienst. 82

Die von der Beklagten behaupteten generellen Unterschiede zwischen wenig verdienenden gewerblichen Arbeitnehmern und gut verdienenden Angestellten existierten damit nicht. Die Beklagte stelle vielmehr nur auf den durchschnittlichen Angestellten und den durchschnittlichen gewerblichen Arbeitnehmer ab und leite daraus fehlerhaft her, die Versorgungslücken eines bei ihr beschäftigten Angestellten seien grundsätzlich höher als die eines gewerblichen Arbeitnehmers. 83

Auch das Argument, Angestellte zu bevorzugen, weil bei diesen ein größeres Interesse an Betriebstreue bestehe, greife nicht durch. Die hierfür ins Feld gebrachten Gründe träfen seiner Meinung nach möglicherweise auf einen kleinen Teil der Angestellten zu, aber längst nicht auf alle. 84

Des Weiteren könne die Beklagte nicht mit dem Argument gehört werden, die Frage nach der Eigenvorsorge dürfe nicht mit der Frage der Differenzierung in betrieblichen Versorgungsordnungen vermengt werden. Auch die Möglichkeit der Eigenvorsorge sei bei der Frage einer zulässigen Differenzierung zu prüfen. 85

Die Beklagte stelle allerdings von der Rechtsprechung insoweit hervorgehobene Grundsätze auf den Kopf, indem sie den ohnehin schon besser gestellten Angestellten eine höhere Versorgung zukommen lasse. 86

Im Übrigen ist der Kläger der Auffassung, die Beklagte könne schon aus formellen Gründen mit den von ihr prozessual vorgetragenen angeblichen Differenzierungskriterien nicht gehört werden, da sie sich in ihrem Ablehnungsschreiben vom 31.07.2002 ausschließlich auf Vertrauensschutzgesichtspunkte berufen habe. 87

Soweit das Arbeitsgericht im Anschluss an die Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes angenommen habe, die Beklagte habe bis zum 30.06.1993 von der Zulässigkeit einer Statusdifferenzierung ausgehen dürfen, sei diese Frist eher zu großzügig bemessen; jedenfalls über diesen Zeitpunkt hinaus habe sich ein berechtigtes Vertrauen in die Zulässigkeit einer Statusdifferenzierung nicht mehr fortsetzen können. 88

Die Feststellungsklage hält der Kläger jedenfalls aus prozessökonomischen Gründen für zulässig. 89

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 90

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber nicht begründet.	92
Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zum einen zu Recht zur Zahlung von Differenzbeträgen in rechnerisch unstreitiger Höhe von 385,22 € brutto für den Zeitraum Januar 2000 bis Oktober 2002 verurteilt und des Weiteren zutreffend festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, für nach dem 30.06.1993 zurückgelegte Dienstzeiten bei der Berechnung der Betriebsrente nach der geltenden Versorgungsordnung für Angestellte zu verfahren.	93
A.	94
Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.	95
Die Berufung ist statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b) ArbGG.	96
Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO.	97
B.	98
Die Berufung der Beklagten ist demgegenüber nicht begründet.	99
Die Ausführungen der Beklagten im Berufungsverfahren können zu keinem abweichenden Ergebnis gegenüber der arbeitsgerichtlichen Entscheidung führen.	100
I.	101
Das Arbeitsgericht hat dem Kläger zum einen zu Recht einen Anspruch auf Zahlung einer gegenüber der Berechnung der Beklagten erhöhten Betriebsrente für die Monate Januar 2000 bis Oktober 2002 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 385,22 € verurteilt.	102
1) Unter den Parteien besteht kein Streit darüber, dass der Kläger die Voraussetzungen für die Gewährung einer Invalidenrente im Sinne des § 2 der AV Lohnempfänger erfüllte.	103
2) Die Höhe der Rente ist jedenfalls für Dienstjahre, die der Kläger nach dem 30.06.1993 bei der Beklagten zurückgelegt hat, unter Anwendung eines Steigerungsfaktors von 0,6 % wie bei den Angestellten zu berechnen.	104
a) Unter den Parteien besteht des Weiteren kein Streit darüber, dass die Rente des Klägers auf der Basis einer anrechenbaren Dienstzeit von 17,08 Jahren zu berechnen ist.	105
Ebenso besteht kein Streit der Parteien über die Höhe des durchschnittlichen monatlichen Grundlohnes.	106
b) Der Streit der Parteien geht ausschließlich um die Frage, ob der Rentenberechnung des Klägers ein Faktor von 0,5 %, wie in § 4 AV Lohnempfänger vorgesehen oder von 0,6 %, wie in § 4 AV Gehaltsempfänger vorgesehen, zur Anwendung zu gelangen hat.	107
c) Insoweit hat das Arbeitsgericht zu Recht entschieden, aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes sei der Faktor von 0,6 %, wie bei den Angestellten geregelt, zugrunde zu legen.	108
	109

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb über die einzelvertraglichen Abreden hinaus nach von ihm gesetzten Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (BAG, Urteil vom 11.09.1974, EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 9).

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Danach ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemeinen begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen (BAG, Urteil vom 28.09.1989 = AP Nr. 1 zu § 27 MTA; BAG, Urteil vom 19.08.1992, EzA § 242 BGB Gleichbehandlung Nr. 52; BAG, Urteil vom 15.11.1994, EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 37). 110

bb) Verboten ist nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz danach die sachfremde Unterscheidung der Arbeitnehmer eines Betriebes nach bestimmten Merkmalen. Eine Gruppenbildung muss sachlich kriteriengerecht werden, eine unterschiedliche Behandlung ist dabei dann sachfremd, wenn es für sie keinen billigen Grund gibt (BAG, Urteil vom 17.02.1978, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 15). 111

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es auch, wesentlich Ungleiches entsprechend seiner Eigenart zu unterscheiden, so dass eine Ungleichbehandlung nur dann geboten ist, wenn dies aus sachlichen Gründen erforderlich ist (BAG, Urteil vom 23.02.1988, EzA § 5 BetrAVG Nr. 18; BAG, Urteil vom 17.02.1998, a.a.O.). 112

cc) Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt dabei für alle freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers als solchen, zu denen er weder durch Gesetz, noch durch Tarifvertrag verpflichtet ist (BAG GS, Beschluss vom 16.09.1986, EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 17). 113

Leistungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gehören bei der Beklagten zu diesen freiwilligen Leistungen, da weder eine gesetzliche, noch eine tarifvertragliche Verpflichtung zur Schaffung einer betrieblichen Altersversorgung bestand oder besteht. 114

§ 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG n.F. (= § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG a.F.) stellt dabei klar, dass im Bereich des Betriebsrentenrechts der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung hat (BAG, Urteil vom 10.12.2002, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 26). 115

dd) Die Beurteilung, ob eine unterschiedliche Behandlung sachfremd ist, weil es für sie keine billigen Gründe gibt, richtet sich nach dem Zweck der Leistung. 116

Die Ungleichbehandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen bei freiwilligen Leistungen ist daher nur dann mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar, wenn die Unterscheidung nach dem Zweck der Leistung gerechtfertigt ist. Die Prüfung eines sachlichen Grundes für eine Ausnahme von allgemeinen begünstigenden Leistungen muss sich an deren Zweck orientieren (BAG, Urteil vom 28.07.1992, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 2; BAG, Urteil vom 20.07.1993, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 4; BAG, Urteil vom 17.02.1998, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 14 und Nr. 15). 117

Mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kann ein Arbeitgeber dabei unterschiedliche Zwecke verfolgen. 118

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sollen in der Regel zum einen die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alltag verbessern. Zugleich soll in der Regel die von den Arbeitnehmern erbrachte Betriebstreue gefördert und belohnt werden (BAG, Urteil vom 17.02.1998, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 14).

ee) Billigenswert sind dabei Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen. Regelmäßig ist dabei die Verwendung generalisierender, typisierender und pauschalierender Regelungen gestattet; die zulässige Typisierung darf aber nur im Einzelfall und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen. Die Regelung darf nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen, es dürfen demgegenüber nicht ganze Gruppen von Betroffenen stärker belastet werden (BAG, Urteil vom 10.12.2002, a.a.O.). 120

ff) Zwecke, die eine unterschiedliche Behandlung bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung rechtfertigen sollen, müssen in der Versorgungsordnung selbst geregelt und aus ihr heraus erkennbar sein. Ist der Grund einer Ungleichbehandlung nicht ohne weiteres erkennbar, muss der Arbeitgeber ihn spätestens dann offen legen, wenn ein von der Begünstigung ausgeschlossener Arbeitnehmer Gleichbehandlung verlangt (BAG, Urteil vom 20.07.1993, a.a.O.; BAG, Urteil vom 17.12.1998, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 14). 121

Das Erfordernis, dass sich der geltend gemachte Differenzierungsgrund aus der betrieblichen Versorgungsordnung selbst ergeben muss, bedeutet dabei zumindest, dass die Versorgungsordnung dem behaupteten Differenzierungsgrund nicht widersprechen darf (BAG, Urteil vom 09.12.1997, EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 16). 122

gg) Unter Berücksichtigung dieser Kriterien war eine unterschiedliche Behandlung der Gruppe der Arbeiter einerseits und der Gruppe der Angestellten andererseits nicht sachlich gerechtfertigt. 123

Arbeiter und Angestellte werden hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung bei der Beklagten unterschiedlich behandelt. 124

Während die Arbeiter nach der AV Lohnempfänger in den Versorgungsfällen der Altersrente und der Invalidenrente lediglich 0,5 % des durchschnittlichen monatlichen Grundlohnes für jedes anrechenbare Dienstjahr erhalten, gewährt die Beklagte den Angestellten nach der AV Gehaltsempfänger 0,6 % des durchschnittlichen monatlichen Grundgehaltes für jedes anrechenbare Dienstjahr sowie darüber hinaus für bestimmte Angestelltengruppen einen weiteren prozentualen Betrag. 125

Jedenfalls für die unterschiedliche Behandlung der Arbeiter und der Angestellten, die nicht oberhalb der durchschnittlichen Beitragsbemessungsgrenze liegen, besteht kein sachlicher Grund. 126

1. Allein auf den Status von Arbeitnehmern als Arbeiter einerseits, Angestellte andererseits stützt die Beklagte die unterschiedliche Behandlung nicht. 127

2. Ein sachlicher Grund zur Unterscheidung liegt auch nicht in dem von der Beklagten angeführten unterschiedlichem Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, da bei 128

Angestellten eine deutlich längere Anlernzeit als bei gewerblichen Mitarbeitern bestehe.

2.1. Die Beklagte ist schon gehindert, diesen Aspekt als sachlichen Grund zur Begründung der unterschiedlichen Behandlung heranzuziehen. 129

Der unterschiedliche Prozentsatz bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Grundlohn bzw. das monatliche Grundgehalt knüpft in den nach Lohnempfängern und Gehaltsempfängern geteilten Regeln der Altersversorgung lediglich an den Status als Lohnempfänger bzw. Gehaltsempfänger an. 130

Allein aus Festlegung eines unterschiedlichen Prozentsatzes wird kein unterschiedliches Interesse der Beklagten am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses erkennbar. 131

Die Vollendung von zehn anrechenbaren Dienstjahren als Leistungsvoraussetzung für Altersrenten und Invaliditätsrenten ist im Übrigen für beide Gruppen identisch geregelt, so dass schon deswegen aus den Versorgungsregelungen kein erhöhtes Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei Angestellten gegenüber Arbeitern zu erkennen ist. 132

Ist danach der Grund der Ungleichbehandlung nicht ohne weiteres aus den Regeln der Altersversorgung zu erkennen, war die Beklagte gehalten, den Zweck, der eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen soll, spätestens dann offen zu legen, nachdem der Kläger eine unzulässige Gleichbehandlung geltend gemacht hat. 133

Dies geschah durch den Kläger mit Schreiben vom 20.06.2002, mit dem er eine Gleichbehandlung hinsichtlich des Bemessungsfaktors mit den Angestellten begehrt hat. 134

Mit Schreiben vom 31.07.2002 hat sich die Beklagte allein auf ihr gestütztes Vertrauen berufen, dass in der Vergangenheit eine Unterscheidung anhand der Gruppenzugehörigkeit rechtlich zulässig gewesen ist. 135

Die Beklagte war daher gehindert, erstmals mit Schriftsatz vom 04.12.2003 diesen Grund prozessual geltend zu machen. 136

2.2. Ohnehin lässt sich im Übrigen hiermit eine unterschiedliche Behandlung nicht rechtfertigen. 137

Grundsätzlich kann zwar eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen wegen eines nachvollziehbar unterschiedlichen Interesses an fortdauernder Betriebstreue der betroffenen Arbeitnehmer gerechtfertigt sein (BAG, Urteil vom 09.12.1997, a.a.O.). 138

Ein solches nachvollziehbares unterschiedliches Interesse in Bezug auf eine Gruppenzugehörigkeit hat die Beklagte jedoch nicht darzulegen vermocht. 139

Dabei kann es dahingestellt bleiben, auf welchen Zeitpunkt die Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Unterscheidungskriteriums zu beziehen ist, denn weder für den Zeitpunkt der Aufstellung von Versorgungsregelungen, noch für den Zeitpunkt, an dem der Kläger Gleichbehandlung begehrte, hat die Beklagte näher darlegen können, dass ein solches berechtigtes Interesse bei generalisierender, typisierender Betrachtungsweise für die Gruppe der Angestellten größer ist. 140

Aus dem Vorbringen der Beklagten ist nicht zu ersehen, in welchem Verhältnis sie Angestellte beispielsweise mit einfachen Arbeiten in unteren Gehaltsgruppen und Angestellte 141

in höheren Gehaltsgruppen, die eine längere Einarbeitung und Berufserfahrung erfordern, beschäftigte und beschäftigt. Gleiches gilt für die Gruppe der Arbeiter. Auch mag es Tätigkeiten geben, die eine geringe Anlernzeit erfordern; andererseits gibt es in einem hoch technisierten Unternehmen, wie die Beklagte es führt, eine große Zahl von Arbeitsplätzen auch im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer, die erst nach längerer Anlernzeit sinnvoll ausgefüllt werden können.

Ohne eine nähere Aufschlüsselung der Beschäftigten-Zahlen innerhalb der beiden Gruppen, aber auch im Verhältnis zueinander, lässt sich ein nachvollziehbares unterschiedliches Interesse an fortdauernder Betriebstreue nur bei der Gruppe der Angestellten gegenüber den gewerblichen Arbeitern nicht feststellen. 142

Auch wenn es aufgrund der generalisierenden, typisierenden Betrachtung Ungerechtigkeiten gegenüber einer verhältnismäßig kleinen Zahl von Beschäftigten geben kann und darf, lässt sich dem Vorbringen der Beklagten nicht entnehmen, dass nur ein solcher Personenkreis benachteiligt wäre. 143

3. Die unterschiedliche Behandlung lässt sich schließlich auch nicht mit einem unterschiedlichen Versorgungsbedarf, ausgemacht am Status der Arbeitnehmer, und dem Erfordernis, unterschiedliche Versorgungslücken ab Rentenbeginn zu schließen, rechtfertigen. 144

3.1. Auch insoweit ist die Beklagte schon nicht berechtigt, diesen Differenzierungsgrund zur Begründung heranzuziehen. 145

Die Regeln der Altersversorgung knüpfen hinsichtlich des Bemessungsfaktors ausschließlich an den Status der Arbeitnehmer an. Aus diesen Regeln lässt sich nicht ersehen, dass Zweck der unterschiedlichen Behandlung sein soll, unterschiedliche hohe Versorgungslücken, gerechnet in realen Zahlen, damit zu schließen. Die fehlende Erkennbarkeit aus den Versorgungsregelungen selbst ergibt sich bereits daraus, dass die Lücken bei Arbeitern in hohen Lohngruppen durchaus höher sein können als bei Angestellten in niedrigen Gehaltsgruppen. 146

Eine Anknüpfung an den Lebensstandard nehmen die Versorgungsregelungen im Übrigen bereits dadurch vor, dass an ein durchschnittliches monatliches Grundgehalt bzw. an einen durchschnittlichen Grundlohn angeknüpft wird. Damit wird bereits zu erkennen gegeben, dass ein unterschiedlicher hoher Versorgungsbedarf besteht. Daneben lässt sich aus dem unterschiedlichen Bemessungsfaktor dann nicht noch entnehmen, dass auch dieser der Beschränkung von Versorgungslücken dienen soll. 147

Eine Offenlegung dieses Unterscheidungskriteriums, als der Kläger mit Schreiben vom 20.06.2002 Gleichbehandlung verlangte, ist mit dem Schreiben der Beklagten vom 31.07.2002 gleichermaßen nicht geschehen. 148

3.2. Auch dieser Grund rechtfertigt zudem eine an den Status anknüpfende unterschiedliche Behandlung nicht. 149

Zwar können Versorgungsregelungen auch an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpfen (vgl. beispielsweise BAG, Urteil vom 20.07.1993, a.a.O.; BAG, Urteil vom 09.12.1997, a.a.O.). 150

Ein solches nachvollziehbares unterschiedliches Interesse hat die Beklagte auch bezogen auf die beiden Arbeitnehmergruppen jedoch nicht dargelegt. 151

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem den Parteien bekannten Urteil vom 10.12.2002 (a.a.O.) bereits entschieden, nur in Ausnahmefällen könne eine statusbezogene Kennzeichnung als Kürzel für eine dahinterstehende sachlich gerechtfertigte Unterscheidung im Hinblick auf unterschiedlichen Versorgungsbedarf, weil bei Angestellten eine größere Versorgungslücke zu schließen sei, sein.	152
Die grundsätzliche Typisierung nach Gruppenzugehörigkeit lässt sich allenfalls dann rechtfertigen, wenn zu ersehen ist, dass bei typisierender Betrachtung das Erfordernis, Versorgungslücken zu schließen, generell bei der Gruppe der Angestellten höher ist. Hierzu hätte es wiederum, wie bereits dargestellt, der Angabe bedurft, in welchem zahlenmäßigen Verhältnis Arbeiter und Angestellte den jeweiligen Lohngruppen oder Gehaltsgruppen zuzuordnen sind oder waren, ohne dass es auch hier darauf ankommt, auf welchen Zeitpunkt insoweit abzustellen ist. Die Beispielsrechnungen der Beklagten, bezogen auf ganz bestimmte Entgelte, lassen nicht erkennen, dass eine solche statusbezogene Typisierung gerechtfertigt ist.	153
Weitere Auflagen hierzu bedurfte es gegenüber der Beklagten nicht.	154
Bereits das angesprochene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002, das den Parteien bekannt ist und im Rahmen des Verfahrens ausreichend diskutiert worden ist, macht solches Erfordernis differenzierter Darlegung auf.	155
Auch das arbeitsgerichtliche Urteil bemängelt eine solche fehlende Ersichtlichkeit bei dem Vortrag der Beklagten.	156
Es konnte daher dahingestellt bleiben, ob die Annahme einer zulässigen Unterscheidung selbst anhand der von der Beklagten dargelegten Zahlenbeispiele auch daran scheitert, dass, wie das Arbeitsgericht ausgeführt hat, eine Begünstigung der Angestellten um 20 % gegenüber den Arbeitern bei einer lediglich um rd. 2 % höheren Versorgungslücke vorliegt oder auf Versorgungslücken, gerechnet mit realen Zahlen abzustellen ist.	157
d) Ist der Ausschluss eines Arbeitnehmers von der Leistung rechtsunwirksam, kann der zu Unrecht übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (BAG, Urteil vom 11.09.1985, EzA § 611 BGB Gleichbehandlung Nr. 43; BAG; Urteil vom 24.10.1989, EzA § 11 BurlG Nr. 28).	158
Der Verstoß einer Regelung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz führt daher im Ergebnis dazu, dass an den Arbeitnehmer das Ruhegeld gezahlt werden muss, dass der Arbeitgeber der begünstigten Personengruppe schuldet.	159
e) Rechnerisch ist der monatliche Unterschiedsbetrag, den das Arbeitsgericht insoweit errechnet hat, nicht streitig.	160
3) Die Beklagte kann sich schließlich auch nicht auf einen über den 30.06.1993 hinausgehenden Vertrauensschutz hinsichtlich der von ihr vorgenommenen Unterscheidung berufen.	161
a) Die Kammer schließt sich insoweit der Festlegung des Zeitpunkts und den Ausführungen hierzu durch das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 10.12.2002 (a.a.O.) an.	162
b) Die von der Beklagten im Verfahren vorgebrachten Gründe, warum ein über den 30.06.1993 hinausgehender Vertrauensschutz gerechtfertigt sein sollte, führen zu keinem anderen Ergebnis.	163

Soweit die Beklagte darauf hinweist, dass im Bereich der Entgeltfortzahlung die frühere Statusdifferenzierung erst durch ein am 01.06.1994 in Kraft getretenes Entgeltfortzahlungsgesetz beseitigt worden ist, hat das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung bereits ausgeführt, dass es sich um eine verfassungswidrige Verzögerung der Rechtsbereinigung handele, die nicht mehr vertrauensbildend sein konnte.	164
Das Vorliegen unterschiedlicher Rentenversicherungszweige ist historisch bedingt und ohne jeden Aussagewert dafür, inwieweit ein Vertrauen gerechtfertigt sein kann, dass ein Arbeitgeber bei freiwilligen Leistungen allein nach dem Status differenziert.	165
Auch Tarifwerke, die im Entgeltbereich nach Arbeitern und Angestellten differenzieren, rechtfertigen kein Vertrauen in die Zulässigkeit unterschiedlicher Verhandlungen nach dem Status. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass es im Tarifbereich der Beklagten bereits seit Jahren einen einheitlichen Manteltarifvertrag gibt.	166
c) Im Übrigen erscheint der Kammer bedenklich, ob sich die Beklagte überhaupt auf einen solchen Vertrauensschutz berufen kann.	167
Die Beklagte begründet die unterschiedliche Behandlung gerade nicht damit, dass an einen Status angeknüpft worden sei, sondern an das Erfordernis unterschiedlich hohe Versorgungslücken bei Rentenbeginn zu schließen. Ebenso begründet die Beklagte die unterschiedliche Behandlung mit einem unterschiedlichen Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.	168
Waren dies die maßgeblichen Unterscheidungskriterien, kann sich die Beklagte nicht auf Vertrauensschutz für solche Regelungen berufen, die eine ausschließliche Statusanknüpfung vorsahen.	169
II.	170
Das Arbeitsgericht hat daher auch dem Feststellungsbegehren des Klägers mit der vorgenommenen Einschränkung entsprochen.	171
1) Bedenken gegen die Zulässigkeit einer Feststellungsklage bestehen insoweit nicht.	172
a) Nach § 46 Absatz 2 Satz 1 ArbGG, § 256 Absatz 1, 1. Alternative ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden, wenn ein rechtliches Interesse daran besteht, dass das Rechtsverhältnis alsbald festgestellt wird.	173
Ein solches Feststellungsinteresse ist dann zu bejahen, wenn	174
a) ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien streitig ist,	175
b) ein rechtliches Interesse an der Feststellung gegeben ist;	176
Ein rechtliches Interesse ist dann anzunehmen, wenn	177
aa) eine tatsächliche Unsicherheit besteht,	178
bb) diese durch die erstrebte gerichtliche Entscheidung beseitigt werden kann, und	179
cc) dieses Interesse auch an alsbaldiger Feststellung besteht.	180
	181

b) Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt.	182			
aa) Zwischen den Parteien ist ein Rechtsverhältnis streitig, da die Parteien unterschiedlicher Auffassung darüber sind, wie die Berechnung der Invalidenrente des Klägers vorzunehmen ist.	183			
bb) Aufgrund dieser unterschiedlicher Auffassungen besteht auch eine tatsächliche Unsicherheit, die durch die erstrebte gerichtliche Entscheidung beseitigt werden kann, da die gerichtliche Entscheidung festlegt, nach welchen der streitigen Kriterien die Rentenberechnung künftig vorzunehmen ist.	184			
Da der Rentenbezug des Klägers bereits eingesetzt hat, besteht das Interesse dabei auch an alsbaldiger Feststellung.	185			
Der Annahme eines rechtlichen Interesses steht dabei nicht entgegen, dass monatliche Zahlungen infolge bereits vorliegendem Bezuges bereits betragsmäßig geltend gemacht werden können.	186			
Die begehrte Feststellung trifft grundsätzlich eine Entscheidung darüber, mit welchem Bemessungsfaktor die monatliche Invaliditätsrente zu berechnen ist. Der grundlegende Streit der Parteien über die Frage, welcher Bemessungsfaktor der Berechnung zugrunde zu legen ist, wird damit beigelegt. Dem Grundsatz der Prozessökonomie entspricht es dabei, den Arbeitnehmer nicht auf den Weg einer Leistungsklage jeweils nach Fälligkeit zu verweisen.	187			
2) Die Begründetheit der Feststellungsklage ergibt sich aus den entsprechenden Ausführungen zum geltend gemachten Zahlungsanspruch.	188			
C.	189			
Die Beklagte hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.	190			
Gründe für die Zulassung der Revision bestanden nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht.	191			
Die Entscheidung folgt den Rechtssätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, insbesondere aus dem Urteil vom 10.12.2002.	192			
<table border="1" data-bbox="98 1491 1433 1550"> <tr> <td>Schmidt</td> <td>Dr. Drüke</td> <td>Wiedemann</td> </tr> </table>	Schmidt	Dr. Drüke	Wiedemann	193
Schmidt	Dr. Drüke	Wiedemann		
/Bu	194			