
Datum: 26.11.2007
Gericht: Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Ca 2942/07
ECLI: ECLI:DE:ARBKGK:2007:1126.15CA2942.07.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Kein Leitsatz

Tenor:

1. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger restliche Betriebsrente für die Zeit von 01.01.2004 bis 31.03.2007 zu zahlen in Höhe von 1.653,60 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.04.2007.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, an den Kläger für die Zeit ab dem 01.04.2007 monatlich eine betriebliche Altersrente in Höhe von 20,24 % der pensionsfähigen Bezüge zzgl. der jeweiligen künftigen Anpassungsraten zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Widerklage wird abgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits haben die Beklagten gesamtschuldnerisch zu tragen.
6. Der Streitwert beträgt 10.026,30 EUR.

<u>TATBESTAND:</u>	1
Die Parteien streiten um die Höhe der Betriebsrente des Klägers.	2
Der am 14.03.1941 geborene Kläger war in der Zeit vom 23.04.1969 bis zum 31.08.1998 als Lohnempfänger bei derbzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Im Rahmen vorzeitiger Pensionierungsprogramme bot dieden Arbeitnehmern im Alter zwischen 50 und 65 Jahren an, gegen Zahlung einer Abfindung sowie den Bezug der Betriebsrente ab 55 Jahren das Arbeitsverhältnis zu beenden. Diese Möglichkeit nahm der Kläger in Anspruch. Sein Arbeitsverhältnis endete und er schied zum 31.08.1998, also im Alter von 57 Jahren aufgrund eines Aufhebungsvertrages aus. Er erhielt bei seinem Ausscheiden neben einer Abfindung eine Pensionsausgleichszahlung in Höhe von 8.326,74 EUR. Der Kläger erhält derzeit eine Betriebsrente in Höhe von 400,14 EUR.	3
Die Versorgungsansprüche des Klägers bestimmen sich aufgrund einer entsprechenden Gesamtzusage nach der "Versorgungsregelung dervom 14.12.1994 in der Fassung vom 24.06.2004". Die 1956/1957 entstandene Versorgungsregelung wurde 1994 u.a. mit der Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs, nämlich für Einstellungen vor dem 01.01.1993, modifiziert. Im Jahre 2004 wurden redaktionell Änderungen vorgenommen, die für den vorliegenden Rechtsstreit nicht entscheidungserheblich sind. Auszugsweise heißt es in der Versorgungsordnung wörtlich:	4
"1. Begriffsbestimmungen	5
...	6
d) Pensionsfähige Durchschnittsbezüge	7
...	8
(3) Bei der Berechnung von Altersrenten wird zur Ermittlung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge die Grundvergütung der letzten 60 Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde gelegt.	9
...	10
2. Arten der Versorgungsleistungen	11
a) Versorgungsleistungen bei normalem Ruhestand	12
(1) Jedes Belegschaftsmitglied, dass vor dem 01.01.1993 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Firma eingegangen ist, hat nach der Erfüllung einer Wartezeit von 10 vollendeten Dienstjahren Anspruch auf Altersrente nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen	13
Der normale Ruhestand beginnt am Ende des Monats, in dem das Belegschaftsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet.	14
...	16
	17

(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.

18

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

20

...
(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 31.12.19 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden hat und dass sich bei einer Vergleichsberechnung zwischen der Altersrente für Lohnempfänger und Gehaltsempfänger eine Mehrrente ergibt. Bei der Vergleichsberechnung wird zur Ermittlung der höchstzulässigen Gesamtversorgung von 75 % der pensionsfähigen Bezüge die gesetzliche Rente nach einem Pauschalverfahren errechnet, welches ein volles Versichertenleben unterstellt. Die Höhe der Kapitalzahlung entspricht dem Barwert der errechneten Mehrrente.

b) Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ruhestand

22

(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 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.

24

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

26

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

28

Am 16.12.1992 schlossen die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung (Anlage B 6). Dort heißt es auszugsweise:

29

"Ziel der Neuordnung ist es,

30

...

31

die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten aneinander anzugleichen

32

...

33

34

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

6. Alle Lohnempfänger, die vor dem Stichtag der Neuregelung beibeschäftigt sind und 35 durch ein vorzeitiges Pensionsprogramm aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten eine Rente gemäß den derzeit gültigenRegeln 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 Vergleichsberechnung 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.

7. Lohnempfänger die in den normalen Ruhestand treten, erhalten neben der laufendenn 36 Versorgungsleistung bei Erfüllung der Kriterien zum Zeitpunkt der Pensionierung eine einmalige Kapitalzahlung. Grundlage für eine eventuelle Zahlung ist der Unterschied zwischen den jährlichen Rentensteigerungssätzen 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. "

Die pensionsfähigen Durchschnittsbezüge des Klägers betragen 2.186,45 EUR. Wird für die 37 Berechnung der Versorgungsleistung lediglich die für Lohnempfänger nach Nr. 2 b (2) der Versorgungsordnung vorgesehene Steigerungsrate von 0,37 % pro Dienstjahr ab dem 11. Jahr (zuzüglich der 10 % für die ersten 10 Jahre) berücksichtigt, so ergibt sich eine betriebliche Versorgungsleistung in Höhe von 17,21 % der pensionsfähigen Bezüge. Hieraus errechnet sich die Betriebsrente in Höhe von zuletzt 400,14 EUR. Dass dieser Betrag höher ist als 17,21 % der pensionsfähigen Bezüge, ist darauf zurückzuführen, dass seit dem Rentenbeginn des Klägers die Rente erhöht worden ist.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger die für die Angestellten vorgesehene 38 Steigerungsrate von 1,00 % pro Dienstjahr geltend machen kann.

Mit der seit dem 13.04.2007 rechtshängigen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass 39 er bei der Berechnung der Betriebsrente so zu stellen sei wie ein Gehaltsempfänger und im Rahmen einer Leistungsklage den Ausgleich entsprechender Differenzen aus der Vergangenheit.

Er vertritt die Auffassung, er werde durch die unterschiedlichen Steigerungsraten für Arbeiter 40 und Angestellte zur Berechnung der Versorgungsleistung unzulässig benachteiligt. Dabei nimmt er Bezug auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 (3 AZR 3/02), die bereits die Unzulässigkeit der Differenzierung in der hier streitigen Versorgungsordnung festgestellt habe. Der neue Vortrag der Beklagten zur Rechtfertigung der Differenzierung ändere hieran nichts. Auch die bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gezahlte Pensionsausgleichszahlung führe zu keinem anderen Ergebnis. Sie gleiche lediglich die Ungleichbehandlung für die Zeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres aus. Sollte entgegen seiner Auffassung ein Rückzahlungsanspruch betreffend die Pensionsausgleichszahlung dem Grunde nach bestehen, sei dieser Anspruch verfallen.

Nach seiner Auffassung könnten sich die Beklagten nicht auf Vertrauensschutz bis zum Jahr 1993 berufen, auch wenn das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung einen solchen Vertrauensschutz angenommen habe.	41
Der Kläger beantragt,	42
1. die Beklagten zu verurteilen, an den Kläger gesamtschuldnerisch 4.909,84 EUR brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.04.2007	43
2. festzustellen, dass die Beklagten gesamtschuldnerisch verpflichtet sind, an den Kläger für die Zeit ab dem 01.04.2007 eine monatliche Betriebsrente zu zahlen in Höhe von 20,46 % der pensionsfähigen Bezüge zzgl. der jeweiligen künftigen Anpassungsraten.	44
Die Beklagten beantragen,	45
die Klage abzuweisen.	46 47
Hilfsweise beantragen sie widerklagend,	48 49
den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte zu 1) 8.326,74 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	50 51
Der Kläger beantragt,	52
die Widerklage abzuweisen.	53
Die Beklagten vertreten die Auffassung, der Kläger könne nicht eine Steigerungsrate von 1,00 % ab dem 11. Dienstjahr geltend machen. Dem stehe nicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 entgegen. Diese biete nämlich kein Präjudiz für den vorliegenden Fall. Soweit das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung hinreichend konkreten Vortrag zum Grund der Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten vermisst habe, werde dieser nunmehr nachgeholt. Außerdem unterscheide sich der vorliegende Fall von dem damals entschiedenen Sachverhalt dadurch, dass dem Kläger die Nachteile, die sich aus den unterschiedlichen Steigerungsraten ergeben hätten, durch die Pensionsausgleichszahlung kompensiert worden seien.	54 55
Entgegen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verstoße die Versorgungsordnung durch die unterschiedlichen Steigerungssätze nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt.	56
Der Zweck der unterschiedlichen Steigerungsraten sei, den Beschäftigten mit dem Eintritt in die gesetzliche Regelaltersrente und mit einer langen Betriebszugehörigkeit eine, bezogen auf das Durchschnittseinkommen der letzten 5 Jahre, relativ gleiche Gesamtversorgungsleistung zukommen zu lassen, bestehend aus Betriebsrente und Sozialversicherungsrente, nämlich in Höhe von 75 % der pensionsfähigen Bezüge. Naturgemäß sollte, wie bei jeder anderen Gesamtversorgung auch, das Erreichen der 75 %-Grenze erst mit dem Eintritt in den "normalen Ruhestand" (mit Vollendung des 65. Lebensjahres) erreicht werden, um die Anreizfunktion möglichst lange zu halten.	57

Lohnempfänger erhielten bezogen auf ihren Lebensstandard, der sich in ihrem letzten Entgelt vor Eintritt in den Ruhestand ausdrücke, regelmäßig eine relativ höhere Sozialversicherungsrente als die Angestellten. Das liege daran, dass Arbeiter in aller Regel früher in das Erwerbsleben einträten und daher länger in die Sozialversicherung einzahlten und daran, dass ihre Einkommensentwicklung im Vergleich zu den Angestellten deutlich flacher verlaufe. Schließlich seien Zusatzleistungen, wie Mehrarbeit und Zuschläge bei den Arbeitern rentenwirksam und bei den Angestellten nicht. Um den gleichen Versorgungsgrad zu erzielen, sei es daher notwendig, bei den Angestellten einen höheren Steigerungssatz vorzusehen, als bei den Arbeitern. Bereits bei den Beratungen im Jahre 1956 sei dieser Zweck Thema der Verhandlungen gewesen, wie es sich aus einem Protokoll einer Beratungssitzung ergebe (Anlage B4). Dieser Zweck sei auch tatsächlich erreicht worden, wie sich aus dem Schaubild zur Auswirkung auf den Versorgungsgrad nach Dienstjahren ergebe (Anlage B5). 58

Der genannte Zweck ergebe sich auch aus der Versorgungsordnung selbst. Er könne geschlossen werden aus den Faktoren (1.) Steigerungsgrade pro Dienstjahr, (2.) Bemessungsentgelt aus den letzten 5 Jahren, (3.) dem Wort "Gesamtversorgung" in den beiden Regelungen zur Kappungsgrenze in den Nummern 2 a (3) und 2 b (3) und (4.) aus der Kappungsgrenze selbst. In den Regelungen zur Kappungsgrenze werde die Gesamaltersrente aus den Elementen betrieblicher Altersversorgung und Sozialversicherungsrente ins Verhältnis zu den jeweiligen Durchschnittseinkommen der Beschäftigten gesetzt. Auch mit Nr. 6 der Betriebsvereinbarung vom 16.12.1992 zur Pensionsausgleichszahlung, mit der die unterschiedliche Behandlung von vorzeitig ausscheidenden Arbeitern und Angestellten für denjenigen Zeitraum ausgeglichen werde, in dem eine Sozialversicherungsrente nicht gezahlt werde (bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres), betone das gesetzte Ziel des gleichen Versorgungsgrades. Gleiches gelte für Ziffer 7 der Betriebsvereinbarung im Hinblick auf den "normalen Ruhestand", mit der eine Pensionsausgleichszahlung in Bezug auf die statistische Lebenserwartung (also nicht nur bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres) versprochen werde. 59

Die Versorgungsregelung sei auch nicht widersprüchlich. Es spiele nach seiner Auffassung keine Rolle, dass es bei kürzeren Betriebszugehörigkeiten zu unterschiedlichen Versorgungsgraden komme. Die Versorgungsordnung gehe von dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente mit 65 aus. Dies ergebe sich zwangsläufig aus dem Umstand, dass bei dem Zweck der Gesamtversorgung nur der Zeitpunkt maßgeblich sein könne, zu dem der Bezug der normalen gesetzlichen Rente möglich sei. Auch die gesetzliche Rentenversicherung gehe von einem "Eckrentner" aus mit einer Beschäftigungszeit von 45 Jahren und einem Rentenzugang mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Wenn der Gesetzgeber von einem Standardrentner zur Berechnung der Renten ausgehen dürfe, so könne es einem Arbeitgeber nicht verwehrt sein, bei der Bemessung der Betriebsrente das gleiche zu tun. Nach seiner Auffassung sei er nicht verpflichtet gewesen, für Fallgestaltungen, die von der Lebensbiografie des Eckrentners abwichen, zusätzliche Regelungen zu treffen, um dem Vorwurf der Gleichheitswidrigkeit zu entgehen. Soweit der Kläger gemessen an den Vorgaben der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 konkrete Darlegung vermisst, verweise er auf seinen umfangreichen schriftsätzlichen Vortrag, insbesondere auf die Anlagen B2 ff. Hinsichtlich der Annahme des Bundesarbeitsgerichts, dass bei einem Großunternehmen wie densowohl Angestellte mit einfachen Arbeiten als auch Arbeiter mit anspruchsvollen Tätigkeiten beschäftigt seien, ergebe sich für diegrade ein anderes Bild. Die Verteilung der Lohn- und Gehaltsgruppen zeichne sich dort vielmehr dadurch aus, dass bei den Gehaltsempfängern wenige Beschäftigte in den Gehaltsgruppen beschäftigt seien, die einfache Arbeiten ausführten. Die weit überwiegende Anzahl der 60

Gehaltsempfänger übe vielmehr Tätigkeiten der oberen Gehaltsgruppen K/T 5 und K/T 6 aus.

Der Kläger könne nach seiner Auffassung keine Rechte aus der Investitionssicherungsvereinbarung vom 03.03.2006 herleiten, die einen einheitlichen Steigerungssatz von 1,00 % vorsehe. Der Kläger sei nämlich vor dem Stichtag 01.03.2006 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. 61

Für den Fall, dass trotz des Vorgesagten von einer Ungleichbehandlung auszugehen sei, mache er Vertrauensschutz geltend. Das vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 10.12.2002 festgelegte Jahr 1993, bis zu dem sich die Arbeitgeber auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen dürften, sei nicht mit dem Rechtsstaatsprinzip zu vereinbaren. Die für die Zerstörung des angenommenen Vertrauens in Bezug genommene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts habe Kündigungsfristen betroffen und nicht Steigerungssätze in der betrieblichen Altersversorgung. 62

Werde der Vertrauensschutz ab 1993 – wie vom Bundesarbeitsgericht entschieden – angenommen, so zeige sich, dass der Kläger zumindest im Ergebnis gegenüber den Gehaltsempfängern nicht schlechter gestellt worden sei. Die Pensionsausgleichszahlung nach Nr. 6 der Betriebsvereinbarung vom 16.12.1992 habe die nachfolgende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts noch nicht berücksichtigen können und damit auch nicht den zumindest ab 1993 geltenden Vertrauensschutz. Die Pensionsausgleichszahlung sei daher aus seiner Perspektive zu hoch, denn sie berücksichtige nicht nur eine Steigerungsrate von 1,00 % ab 1993 sondern durchgehend seit dem 11. Beschäftigungsjahr. Würde diese Zuvielleistung rechnerisch "verrentet" und für die Zeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres berücksichtigt, so ergebe sich, dass die Lohnempfänger, die nach dem 01.07.1993 das Unternehmen verlassen hätten, insgesamt genauso gut wenn nicht sogar besser gestellt seien als die vergleichbaren Angestellten. 63

Die Widerklage rechtfertige sich aus der Tatsache, dass der Kläger die Pensionsausgleichszahlung erhalten habe aufgrund der Regelung in Nr. 6 der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993. Anspruchsvoraussetzung sei aber, dass der Kläger Lohnempfänger sei. Wenn er aber im Hinblick auf die Steigerungssätze wie ein Gehaltsempfänger zu behandeln sei, finde die Regelung nach seiner Auffassung keine Anwendung. Die Zahlung sei daher ohne Rechtsgrund geflossen. Darüber hinaus berufe er sich auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage. Den Rückforderungsanspruch habe er sich von der Arbeitgeberin abtreten lassen (Anlage B9). 64

Die Beklagten berufen sich auf die Einrede der Verjährung. 65

Im übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze und ihre Anlagen verwiesen. 66

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 67

Die zulässige Klage ist im tenorierten Umfang begründet. Die Widerklage ist unbegründet. 68

Wegen der geltend gemachten Einrede der Verjährung kommen nur Ansprüche ab dem 01.01.2004 in Betracht. Die geleistete Pensionsausgleichszahlung spielt daher hinsichtlich einer möglichen zeitlichen Begrenzung des Rentenanspruchs keine Rolle. Die ersten 10 Jahre sind mit einer Steigerungsrate von insgesamt 10 % zu berücksichtigen; der Zeitraum vom 23.04.1979 bis 30.06.1993 stellt 14,17 Jahre dar, die mit einem Faktor von 0,37 zu multiplizieren sind (= 5,24 %); die Zeit von Juli 1993 bis zum 31.08.1998 ist mit 5 % zu berücksichtigen. Insgesamt ergibt sich so ein Faktor von 20,24 %. Multipliziert mit den 69

pensionsfähigen Bezügen in Höhe von 2.186,45 errechnet sich eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 442,54 EUR. Zu der tatsächlich gezahlten Rente in Höhe von 400,14 EUR besteht eine monatliche Differenz in Höhe von 42,40 EUR. Dieser Betrag war ab 01.01.2004 zu zahlen bis – wie beantragt – 31.03.2007, also $39 \times 42,40 = 1.653,60$. Der Feststellungsantrag ist begründet, soweit mit ihm ein Prozentsatz in Höhe von 20,24 % gefordert wurde.

Im Einzelnen gilt das folgende:

I. Die Klage ist nicht in voller Höhe begründet. Die Beklagten können sich auf die Einrede der Verjährung berufen. Gemäß § 195 BGB sind alle Ansprüche vor dem 01.01.2004 verjährt. Abzuweisen war die Klage auch im Hinblick auf eine geringfügige Berechnungsdifferenz.

II. Im Übrigen ist die Klage weitgehend begründet. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung einer monatlichenRente in Höhe von 442,54 EUR und damit in Höhe von 20,24 % der Pensionsfähigen Bezüge. Dieser Anspruch folgt aus seinem Arbeitsvertrag in Verbindung mit den Versorgungsregelungen der Beklagten und dem Aufhebungsvertrag. Auf die Berechnung am Anfang der Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

1. Der Kläger hat gegen die Beklagten einen Anspruch auf eine Betriebsrente, die sich mit einer Steigerungsrate von 1,00 % pro Dienstjahr ab dem 11. Dienstjahr berechnet.

Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger Lohnempfänger war und ihm daher nach dem Wortlaut der Nr. 2 b) (2) der Versorgungsordnung nur eine Steigerungsrate von 0,37 % zustand. Diese Regelung verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG in Verbindung mit § 1 b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG. Sie behandelt Arbeitnehmer in der betrieblichen Altersversorgung allein deshalb unterschiedlich, weil sie Arbeiter oder Angestellte sind.

Ein Zweck, der diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigen könnte, ist nicht ersichtlich. Im Ergebnis stellt sich die Rechtslage im hier zu entscheidenden Fall also nicht anders dar, als bei dem Sachverhalt, der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 – zu Grunde lag.

Grundsätzlich ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen nicht von vornherein ausgeschlossen. Eine Ungleichbehandlung bei der Gewährung betrieblicher Versorgungsleistungen kann zum Beispiel wegen eines nachvollziehbar unterschiedlichen Interesses an fortdauernder Betriebstreue der betroffenen Arbeitnehmergruppen gerechtfertigt sein. Sie kann auch an einen typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf anknüpfen (BAG 3 ABR 74/85; 3 AZR 52/93; 3 AZR 349/94). Dabei muss sich zwar nach neuester Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (21.08.2007 - 3 AZR 269/06 -) der Differenzierungsgrund nicht aus der Versorgungsordnung selbst ergeben. Die Versorgungsordnung darf aber nicht im Widerspruch zu dem geltend gemachten Differenzierungsgrund stehen. "Die Antwort auf die Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt ist, hängt davon ab, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist" (BAG 21.08.2007 – 3 AZR 269/06 – Rn. 30). Der Ordnungsgeber muss sich an die behaupteten Ordnungsgrundsätze halten. Nur dann besteht eine Ordnung in dem geltend gemachten Sinn, der Ungleichbehandlungen sachlich rechtfertigen kann (so wörtlich: BAG 3 AZR 661/96 JURIS-Rn 31).

Es kann nach alledem offen bleiben, ob sich ein Differenzierungsgrund aus der Versorgungsordnung selbst ergibt und ob sich dieser zuletzt geltend gemachte

Differenzierungsgrund von dem bisher geltend gemachten unterscheidet und schon deshalb keine Berücksichtigung finden kann (vgl. BAG 3 AZR 52/93, JURIS-Rn. 30). Jedenfalls stellt sich der von den Beklagten zuletzt geltend gemachte Differenzierungsgrund als ein unzulässiger dar. Denn er betrifft nicht die überwiegende Masse der Arbeitnehmer (wobei Randgruppen zu vernachlässigen wären) sondern im Gegenteil betrifft er nur eine zu vernachlässigende Minderheit der Arbeiter und überlässt die Mehrheit der Ungleichbehandlung. Der von den Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit formulierte Zweck der Versorgungsordnung im allgemeinen und der unterschiedlichen Steigerungsraten im speziellen lautet (Seite 7 der Klageerwiderung) "die Beschäftigten sollen mit dem Eintritt in die gesetzliche Regelaltersrente, also mit 65 Jahren und einer langen Betriebszugehörigkeit, eine gleiche Gesamtversorgungsleistung von Betriebsrente und gesetzlicher Rente erhalten, die 75 % des Durchschnittseinkommens der letzten 5 Jahre betragen soll". Der so eingeschränkte Zweck (eingeschränkt durch die Merkmale "dienstalt, lebensalt, 75 %") wird von der Versorgungsordnung auch tatsächlich umgesetzt. Das ergibt sich aus den von den Beklagten vorgelegten Zahlen. Aus diesen Zahlen ergibt sich aber auch, dass nur gut 5 % der Lohnempfänger von diesem Differenzierungsziel betroffen sind. Die Versorgungsregelung der Beklagten führt dazu, dass erst ab einer Dienstzeit von 38 Jahren ein gleicher Versorgungsgrad zwischen Arbeitern und Angestellten erreicht wird. Unter Zugrundelegung der statistischen Auswertung der Beklagten (Anlage B 3) betrifft dies 679 von 12.566 Lohnempfänger, also einen Anteil von 5,4 %. Im Spektrum zwischen 20 und 38 Dienstjahren ist der Versorgungsgrad der Angestellten nahezu durchgehend höher als derjenige der Arbeiter. Lediglich bei "20,5 Beschäftigungsjahren" (273 Lohnempfänger) und einem einzigen Sonderfall mit "24,3 Beschäftigungsjahren" ist hiernach ein höherer Versorgungsgrad der Arbeiter gegeben. Folglich ist in dem genannten Spektrum der Versorgungsgrad von 8.926 Lohnempfängern (9.200 abzüglich 274), also bei etwa 71 % der Gesamtzahl der Arbeiter, niedriger als derjenige der Angestellten mit entsprechend langer Beschäftigungszeit.

Bei den 5,4 % der Arbeiter, die das Differenzierungsziel erfüllen, handelt es sich offenkundig nicht um eine für die gesamte Versorgungsordnung repräsentative Gruppe. Sie kann daher auch nicht die Statusdifferenzierung für die gesamte Versorgungsordnung sachlich rechtfertigen. Eine Versorgungsordnung, die derart konzipiert ist, dass sie im Ergebnis nur bei einem geringen Anteil der Arbeiter zum gleichen Versorgungsgrad wie bei den Angestellten gelangt, weil Lohnempfänger die dazu notwendige Beschäftigungszeit in der Regel nicht erreichen, genügt nicht den Anforderungen an den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Förderung von Betriebstreue ist für sich genommen zwar ein zulässiges Differenzierungskriterium, dadurch wird aber nicht eine strukturelle Ungleichbehandlung, die erst bei langer Betriebszugehörigkeit ausgeglichen wird, zur gerechtfertigten Differenzierung. Zwar können bei typisierenden Regelungen Ungerechtigkeiten hingenommen werden, diese dürfen aber nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen. Es dürfen nicht ganze Gruppe von Betroffenen stärker belastet sein, der Verstoß gegen den Gleichheitssatz darf also nicht intensiv sein (BAG, Urteil v. 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 – AP § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 56 m.w.N.). Hier ist der weit überwiegende Anteil der Arbeiter stärker belastet. Selbst bei Berücksichtigung der Pensionsausgleichzahlung nach Verrentungsgesichtspunkten ist nicht zu erkennen, dass nur ein prozentual unerheblicher Anteil von Lohnempfängern einen geringeren Versorgungsgrad als die Angestellten erreicht.

Hinzu kommt, dass die Versorgungsordnung - gemessen an dem von den Beklagten formulierten Differenzierungszweck – schon in sich widersprüchlich ist. Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 10.12.2002 (3 AZR 3/02, JURIS-Rn. 46) entscheidend darauf abgestellt, dass die Versorgungsordnung gemessen an dem damals von den Beklagten geltend gemachten Differenzierungszweck widersprüchlich sei, weil sich bei

jüngeren Jahrgängen und bei vorzeitigem Ausscheiden auch nach Anwendung der Versorgungsordnung sehr unterschiedliche Versorgungslücken auftraten. Diese Widersprüchlichkeiten bestreiten die Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit nicht mehr, sondern machen geltend, dass es hierauf nicht ankomme. Sie konkretisieren den Differenzierungsgrund, indem sie die angestrebte Zweckerreichung auf dienstalt und lebensalt Beschäftigte fokussieren sowie auf den Versorgungsgrad von 75 % Gesamtversorgung als Ziel. Gemessen an diesem Differenzierungsgrund sei unerheblich, welche Versorgungslücken bei den dienstjungen und lebensjungen Beschäftigten auftraten. Selbst wenn der nunmehr formulierte Zweck zu Grunde gelegt wird, bleiben aber Widersprüche: Die Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung von 1992 differenziert nicht nach dem Zeitpunkt des Übertritts vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis und führt zu Ergebnissen, die vom Ziel extrem abweichen. Nach wie vor unterscheiden die Beklagten nicht nach Angestellten mit einfachen Tätigkeiten und Arbeitern mit hochwertigen Tätigkeiten. Es führt nicht zur Rechtfertigung der Differenzierung wenn "die weit überwiegende Anzahl der Gehaltsempfänger Tätigkeiten der oberen Gehaltsgruppen K/T 5 und K/T 6" ausüben. Es bleibt weiter denkbar, dass eine nicht zu vernachlässigende Gruppe von Angestellten (mit weniger qualifizierten Tätigkeiten) eine ebenso hohe Sozialversicherungsrente erhalten, wie Arbeiter, die mit gleichem Endgehalt nach gleicher Betriebszugehörigkeit aus den Diensten ausscheiden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht es darum, wie viele Angestellte "überproportionale" und wie viele "normale" Versorgungsdefizite haben. Eine Antwort auf diese Frage ergibt sich nicht aus der Darlegung der Beklagten und auch nicht aus den Anlagen B2 ff. Das Gegenteil ist der Fall. Hier ist insbesondere auf den "Zacken" in den Diagrammen der Anlagen B2 und B5 hinzuweisen. Dieser statistische Ausrutscher ist dadurch zu erklären, dass - aus welchen Gründen auch immer - in der Anlage B3 zwar alle betroffenen Mitarbeiter nach Dienstjahren in Halbjahressschritten geordnet sind, aber einmal ein "krummes" Dienstjahr, nämlich 24,3, berücksichtigt wurde und damit nur ein einziger Mitarbeiter. Bei diesem Wert handelt es sich gerade um keinen Durchschnittswert aus allen Lohngruppen einerseits und allen Gehaltsgruppen andererseits unter allen Mitarbeitern eines Dienst-halb-jahres. Wie weit - nämlich mit dem Faktor 1,4 - dieser einzelne Mitarbeiter aus dem Durchschnittswert der mit ihm vergleichbaren Beschäftigten (Dienstjahr 24 und Dienstjahr 24,5) abweicht, ist ein Zeichen dafür, wie unzuverlässig die dargestellten Durchschnittswerte sind. Das Bundesarbeitsgericht erklärt zwar selbst, das "kleine Gruppen jeweils vernachlässigt werden können und müssen" (BAG 3 AZR 3/02 JURIS-Rn 45). Wie klein aber die Gruppe der Angestellten mit normalen Versorgungsdefiziten im Sinne der BAG-Entscheidung ist, ergibt sich nicht aus den vorgelegten Daten. Die Beklagten können sich auch nicht widerspruchsfrei auf die Tatsache berufen, dass auch die Sozialversicherungsrente bei der Berechnung vom "Eckrentner" ausgeht. Die beiden Systeme sind nicht miteinander vergleichbar. Die Sozialversicherungsrente ist eine Versicherungsleistung, deren Höhe von den geleisteten Beiträgen abhängig ist. Die Betriebsrente dagegen ist Teil des Arbeitsentgelts. Der Beklagte selbst stellt mit der Annahme, es handele sich hier um eine Gesamtversorgungszusage, den Zweck in den Vordergrund, den einmal im Arbeitsverhältnis erlangten Lebensstandard zu erhalten. Diesem Ziel ist der "Eckrentner" fremd.

2. Der Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes steht nicht einer Steigerungsrate von 1,00 % ab dem 01.07.1993 entgegen. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10.12.2002 (3 AZR 3/02) diesen Vertrauensschutz bis zum 30.06.1993 angenommen und ihn mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu den Kündigungsfristen begründet (BAG 3 AZR 3/02 JURIS-Rn. 54 ff). Die erkennende Kammer sieht keine Veranlassung, hinsichtlich des Vertrauensschutzes eine andere Auffassung zu vertreten, als das Bundesarbeitsgericht. Wenn ein oberstes Bundesgericht unter Bemühung des

Rechtsstaatsprinzips aus Art. 20 Abs. 3 GG und unter ausführlicher Abwägung der widerstreitenden Interessen eine Vertrauensschutzregel formuliert, so geschieht dies auch im Interesse der Rechtssicherheit, die ihrerseits ein Ausdruck des Rechtsstaatsprinzips ist. Im Interesse dieser Rechtssicherheit kommt es daher nicht in Betracht, eine solche Vertrauensschutzregel zu missachten, es sei denn, seit der Entscheidung hätten sich die tatsächlichen oder rechtlichen Gegebenheiten geändert. Das ist aber nicht der Fall. So war die Tatsache bei Abfassung des Urteils vom 10.12.2002 bereits bekannt, dass schon in den 80er Jahren das Bundesarbeitsgericht selbst die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei Sozialleistungen des Arbeitgebers als unzulässig erachtet hat (BAG 5 AZR 881/78).

III. Die Widerklage ist zulässig, aber unbegründet. Die Beklagten hat gegen den Kläger keinen Anspruch auf Rückzahlung von 8.326,74 Euro. 81

Es besteht kein Rückzahlungsanspruch aus §§ 812 Abs. 1 S. 1 BGB. Für die Pensionsausgleichszahlung bestand und besteht ein rechtlicher Grund, nämlich Nr. 6 der Betriebsvereinbarung 1992. Die Betriebsvereinbarung ist wirksam. Das bestreiten auch die Beklagten nicht. Sie findet auch auf den Kläger Anwendung. Der Kläger war nämlich Lohnempfänger. Das hat sich auch nicht durch die hier getroffene Entscheidung zu den Steigerungsraten geändert. Ein solcher Gleichbehandlungsanspruch hat nicht dieselben Rechtsfolgen wie eine nach einem Statusfeststellungsverfahren vorzunehmende Einordnung als "Angestellter". 82

Auch unter dem Gesichtspunkt der Zweckverfehlung (§ 812 Abs. 1 S. 2 2. Alt. BGB) können die Beklagten keine Rückzahlung der Pensionsausgleichszahlung beanspruchen. Es fehlt schon an einer zwischen dem Kläger und der Zedentin getroffenen Einigung über den Zweck der Leistung (Zweckbestimmung). Zwischen Leistung und erwartetem Erfolg muss eine derartige Verknüpfung bestehen, dass die Leistung nach dem Willen der Beteiligten von der Zweckerreichung abhängig ist. Die Zweckbestimmung fehlt dann, wenn der Empfänger zwar den vom Leistenden bezweckten Erfolg kennt, aber seinerseits einen anderen von ihm mit der Entgegennahme bezweckten Erfolg angibt (vgl. Palandt, § 812 BGB, Rn. 86). Der Kläger hat angegeben, aus seiner Sicht habe die Pensionsausgleichszahlung (auch) den Zweck gehabt, einen Anreiz für die Lohnempfänger zu bieten, das Pensionierungsprogramm in Anspruch zu nehmen. Daher waren sich die Parteien nicht über den Zweck der Ausgleichszahlung einig, es lag keine Zweckbestimmung vor. In jedem Fall kommt aber der Gesichtspunkt der Zweckverfehlung nicht in Betracht, weil ausdrücklich in der Betriebsvereinbarung selbst von den Betriebsparteien das Ziel formuliert wurde, "die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten aneinander anzugleichen". Diesen Zweck erreicht die Pensionsausgleichszahlung für die Jahre zwischen dem vollendeten 55. Lebensjahr und dem vollendeten 60. Lebensjahr. Hier ist nicht von Zweckverfehlung sondern von Zweckerreichung auszugehen. Aus diesem Grund begehrt der Kläger richtiger Weise auch nur die Zahlung der erhöhten Betriebsrente ab dem vollendeten 60. Lebensjahr. 83

Schließlich kommt auch keine Anpassung oder gar vollständige Streichung der Pensionsausgleichszahlung aus dem Gesichtspunkt der Störung der Geschäftsgrundlage in Frage. Als Geschäftsgrundlage für Nr. 6 der Gesamtbetriebsvereinbarung aus dem Jahr 1992 kann unterstellt werden, dass für die Zeit zwischen der Vollendung des 55. Lebensjahres und der Vollendung des 60. Lebensjahres eine anderweitige Anpassung der Rentenleistung aus Gründen der Gleichbehandlung mit Angestellten nicht in Betracht kommt. Diese Geschäftsgrundlage wird durch die zu erfolgende Gleichbehandlung im Sinne der hier unter 84

II. 1. getroffenen Entscheidung nicht "gestört" (§ 313 BGB). Da die Arbeiter aufgrund der Pensionsausgleichszahlung im besagten Zeitraum bereits mit den Angestellten (mindestens) gleichgestellt wurden, kommt eine Angleichung der Betriebsrente aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ohnehin erst ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Betracht.	
III. Die Nebenentscheidungen folgen aus § 46 Abs. 2, 61, 12 Abs. 7 ArbGG, § 92 ZPO. Die Höhe des Streitwertes stellt den 36-fachen Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlich gezahlten Betriebsrente und dem mit dem Hauptantrag begehrten Betrag zuzüglich des Betrages, den die Beklagten mit der Widerklage geltend machen.	85
<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	86
Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei	87
B e r u f u n g	88
eingelegt werden.	89
Die Berufung muss	90
innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat	91
beim Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein.	92
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	93
Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.	94
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	95
Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein.	96
gez.: Dr. Fabricius, Richter am Arbeitsgericht	97
Ausgefertigt: RBe	98
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle	99