

---

**Datum:** 03.04.2008  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 13. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 13 Sa 88/08  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2008:0403.13SA88.08.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Köln, 22 Ca 869/07  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**  
kein Leitsatz

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 16.08.2007 - 22 Ca 869/06 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

---

**Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe der betrieblichen Altersrente. 1

Der am 30.03.1941 geborene Kläger war vom 29.09.1975 bis zum 31.08.1998 bei der F -W G bzw. deren Rechtsvorgänger, als Lohnempfänger tätig. Ihm war von Beginn des Arbeitsverhältnisses an eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Die Versorgungsleistungen werden durch den Beklagten als Unterstützungskasse erbracht. Dessen Richtlinien in der Fassung vom 1. April 1972 wurden im Dezember 1994 durch neue Versorgungsregelungen abgelöst. 2

Der Versorgungsanspruch des Klägers bestimmt sich nach der "Versorgungsregelung, gültig für Einstellungen vor dem 01.01.1993 "vom 14.12.1994 (VR 94)". Soweit für die Berufungsinstanz von Interesse, lautet die VR 94:

"1. Begriffsbestimmungen	5
...	6
d. Pensionsfähige Durchschnittsbezüge.	7
(1) Basis für die Ermittlung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge ist die Grundvergütung (Monatslohn und Grundgehalt) des Belegschaftsmitglieds ohne Berücksichtigung einzelner angerechneter oder pauschalierter Mehrarbeitsvergütungen, Zeitzulagen, Zeitzuschläge oder sonstiger Zuwendungen, z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation und anderer Sondervergütungen.	
....	9
(3) Bei der Berechnung von Altersrenten wird zur Ermittlung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge die Grundvergütung der letzten 60 Monate vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde gelegt.	10
e. Anrechenbare gesetzliche Rentenversicherung	11
(1) Als anrechenbare gesetzliche Rente gilt die monatliche Versichertenrente, die sich ohne eine eventuelle freiwillige Beitragsleistung des Belegschaftsmitglieds ergibt.	12
2. Arten der Versorgungsleistungen	14
a. Versorgungsleistungen bei normalem Ruhestand	15
(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.	
...	18
(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.	19
(3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt.	20
Wird diese Grenze überschritten, so ermäßigt sich die Versorgungsleistung um den die 75% Begrenzung übersteigenden Betrag. Es wird jedoch mindestens eine Altersrente in Höhe von	

2,-- DM pro anrechenbarem Dienstjahr gewährt.

....

22

(4) Lohnempfänger, die in den normalen Ruhestand treten, erhalten zum Zeitpunkt der Pensionierung bei Erfüllung der Voraussetzungen neben der laufenden Altersrente eine einmalige Kapitalzahlung. Voraussetzung ist, dass das Belegschaftsmitglied am 31.12.1992 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma gestanden hat und dass sich bei einer Vergleichsberechnung zwischen der Altersrente für Lohnempfänger und Gehaltsempfängern 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

24

(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. ...

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

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

(3) Die Gesamtversorgung, bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung wird auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt. 28

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

Die Überarbeitung und Erweiterung der VR 94 erfolgte aufgrund einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten zu 1. vom 16.12.1992 (GBV 92), deren Ziel es war 30

"die betriebliche Altersversorgung ... neu zu ordnen und damit für die Zukunft ein konkurrenzfähiges, von außer- und innerbetrieblichen Einflüssen weitgehend befreites Leistungssystem zu schaffen." 31

Als "Ziel der Neuordnung" benennt die GBV 92:

32

33

- "die zur Versorgung angesammelten Mittel für den Fall der Insolvenz des Unternehmens besser zu sichern; 34

- die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellte aneinander anzugleichen;
- die Auswirkungen des RRG 1992 einzuarbeiten."

Weiter heißt es in der GBV 92 soweit für die Berufungsinstanz von Interesse: 35

"Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die vor dem 01.01.1993 bei F beschäftigt waren, behalten ihre heute gültige betriebliche Altersversorgung. ... 36

4. Überarbeitung und Erweiterung der F -Richtlinien durch den Vorstand der F für vor dem 01.01.1993 beschäftigte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen 37

vorgezogene Pensionierung vor Alter 60... 38

Kapitalleistungen für Angestellte bei Höherstufung vor dem 31.12.2002.... 39

5. Aufstieg Lohn in Gehalt 40

Bereits vor dem 31.12.1992 beschäftigte Lohnempfänger, die in das Angestelltenverhältnis übernommen werden, erhalten im Rahmen der F -Richtlinien die jährliche Steigerungsrate von 1 % je Beschäftigungsjahr. 41

6. Alle Lohnempfänger, die vor dem Stichtag der Neuregelung bei F beschäftigt sind und durch ein vorzeitiges Pensionsprogramm aus dem Unternehmen ausscheiden, erhalten eine Rente gemäß den derzeit gültigen F -Regeln und die Differenz von 0,63 % pro Beschäftigungsjahr nach dem 10. Beschäftigungsjahr wird in Form einer einmaligen Kapitalzahlung auf die Abfindung zusätzlich gezahlt. 42

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. ... 43

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 statischer Lebenserwartung, - als einmalige Kapitalzahlung ausgezahlt. 44

Bei der Vergleichsberechnung 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. ... 45

11. Für Neuzugänge ab 01.01.1993 neuer Leistungsplan mit eigenen Bedingungen, insbesondere 46

- einheitliche Leistungsformel für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (z.B. Management und Exempt-Statute gibt es nicht mehr) 47
- keine Limitierung der Gesamtversorgung (Wegfall der 75 % Grenze) ... 48

13. Bei Abschluss der Verhandlungen mit dem GBR erklärt die Geschäftsleistung, dass die einheitliche Leistungsformel ab dem 01.01.1993 wie folgt ausgestaltet wird:

- 0,4 % der Bezüge pro Beschäftigungsjahr 49
- zuzüglich 0,4 % der Bezüge für Bezüge oberhalb 50 % der Beitragsbemessungsgrenze
- zuzüglich 0,8 % für Bezüge oberhalb 100 % der Beitragsbemessungsgrenze."

Am 03.03.2006 vereinbarten die Beklagte zu 1. und der Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Sicherung von Investitionen innerhalb der Beklagten zu 1(GBV 2006). Darin heißt es unter VI: 50

"Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung 51

Die Regelungen des Unternehmens zur betrieblichen Altersversorgung werden wie folgt 52 geändert:

- a. Die vor dem 01.01.1993 eingestellten, aktiven Tarifmitarbeiter (Lohn und Gehalt) erhalten 53 einheitlich für jedes anrechenbare Dienstjahr 1 % der pensionsfähigen Bezüge.
- b. Die Pensionsregelungen der F für Einstellungen nach dem 01.01.1993 bleiben unverändert.
- c. Die vorstehenden Pensionspläne werden mit Wirkung vom 01.03.2006 für Neueinstellungen geschlossen.
- d. Unternehmen und Gesamtbetriebsrat vereinbaren, bis zum Jahresende 2006 für Neueinstellungen ab dem 01.03.2006 einen neuen Pensionsplan aufzustellen, der sich an den neuen Plänen für die F JV's in Deutschland orientiert."

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Beklagten überreichten VR 94, GBV 92 54 und GBV 2006 verwiesen.

Die AT-Angestellten des Automobilwerks erhalten eine Versorgungszusage mit einer 55 Steigerungsrate von 1,6 % pro Beschäftigungsjahr.

Der Kläger schied im Rahmen eines vorzeitigen Pensionierungsprogramms bei den Ford- 56 Werke GmbH aus. Er erhielt neben einer Abfindung eine Pensionsausgleichszahlung in Höhe von 5.060,30 EUR. Seit dem 01.09.1998 erhält der Kläger eine monatliche Betriebsrente, berechnet nach seinem pensionsfähigen Einkommen in Höhe von 1.993,11 EUR, zuletzt in Höhe von 295,81 EUR brutto.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die am Status des Lohnempfängers anknüpfende 57 Differenzierung in den Steigerungsraten ab dem 01.07.1993 unwirksam sei. Er hat im Wege der Feststellungsklage begehrt, den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger für die Zeit ab dem 01.03.2007 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 17,93 % der pensionsfähigen Bezüge zu zahlen. Darüber hinaus hat er Zahlung der bis dahin fälligen Differenzbeträge von monatlich 62,23 EUR seit 01.01.2005 bis 01.01.2007 verlangt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf das Urteil (Bl. 91 ff. d A.) wird verwiesen. 58

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Beklagten, der die Auffassung 59 vertritt, eine unzulässige Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten liege nicht vor, da die unterschiedlichen Steigerungsraten zur Berechnung der Betriebsrente wegen des unterschiedlichen Niveaus der gesetzlichen Renten bzw. der größeren Versorgungslücke der Gehaltsempfänger bei der gesetzlichen Rente im Verhältnis zum zuletzt bezogenen

Einkommen sachlich gerechtfertigt seien. Die VR 94 bezwecke mit den unterschiedlichen Steigerungsraten einen Ausgleich des unterschiedlichen Versorgungsbedarfs von Arbeitern und Angestellten. Dieser Differenzierungsgrund sei bereits Gegenstand der Beratung der Betriebsparteien zu den Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen der Unterstützungskasse im Jahr 1956/1957 gewesen. Dazu verweist der Beklagte auf das von ihnen vorgelegte Protokoll vom 18.07.1957. Der Beklagte trägt weiter vor, der von ihm behauptete Differenzierungsgrund finde in der VR 94, nämlich dem darin enthaltenen Gesamtversorgungsgedanken seinen Niederschlag. Die VR 94 enthalte auch bezüglich der einheitlichen Steigerungssätze in den ersten 10 Dienstjahren keine widersprüchliche Regelung. Dieser Sockelbetrag diene einem eigenen Versorgungszweck neben der Gesamtversorgung, nämlich der Sicherstellung einer spürbaren Versorgungsleistung für Witwen/Witwer und Waisen, insbesondere auch der Absicherung der Mitarbeiter im Falle des Eintretens einer frühen Erwerbsunfähigkeit. Auch in der GBV 92 gehe es darum, einen einheitlichen Versorgungsgrad zu gewährleisten. Ziffer 6 stehe dem nicht entgegen, dadurch solle im Falle der Frühpensionierung ein Ausgleich für Zeiten vor Bezug der gesetzlichen Rente durch eine Kapitalzahlung geschaffen werden, da die Lohnempfänger durch das Fehlen der gesetzlichen Rente weitaus stärker belastet seien. Ziffer 7. diene der Gleichstellung durch Ausgleich etwaiger Versorgungsdifferenzen und mache wiederum den Willen des Versorgungsgebers deutlich, bei Eintritt in den normalen Ruhestand eine Gesamtversorgung von 75 % zu gewährleisten. Danach sei nur in 29 Fällen eine Ausgleichzahlung erforderlich gewesen, dies zeige, dass das Versorgungsziel erreicht worden sei. Der Differenzierungsgrund des unterschiedlichen Versorgungsgrades unter Einschluss der Leistungen der gesetzlichen Rente sei auch objektiv gerechtfertigt, da die Differenzierung der Steigerungsraten bei Arbeitern und Angestellten tatsächlich nicht zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung führe. Dabei sei eine gewisse Typisierung zulässig, es sei zu berücksichtigen, dass der Versorgungsgeber eine Prognoseentscheidung treffe und damit zwangsläufig nur mit typisierenden Annahmen agieren könne. Der Beklagte beruft sich dazu auf eine versicherungsmathematische Auswertung und Begutachtung der H A auf der Grundlage der Auswertung des gesamten Altersrentenbestandes (13.788), wobei die Daten derjenigen Mitarbeiter ausgewertet wurden, die bereits eine gesetzliche Altersrente beziehen (12.283), davon sind 9.814 Lohnempfänger und 2.469 Gehaltsempfänger. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Berufungsbegründung (unter 4.) nebst Anlagen (BK 1 - BK 9) verwiesen. Der Beklagten ist weiter der Auffassung, dass, selbst wenn der von ihnen vorgetragene Differenzierungsgrund unwirksam sei, jedenfalls die geleistete Pensionsausgleichszahlung vollständig, auch über die Vollendung des 60. Lebensjahres hinaus anzurechnen sei, andernfalls würde der Kläger "Cherry-Picking" betreiben. Schließlich rügt der Beklagte, das Arbeitsgericht habe dem Feststellungsantrag zu Unrecht in vollem Umfang stattgegeben, dabei habe es die Gesamtversorgungsobergrenze fehlerhaft nicht berücksichtigt.

Der Beklagte beantragt,

60

das Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

61

Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Berufung.

62

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen, die von beiden Seiten eingereichten Gutachten und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

63

**Entscheidungsgründe**

64

- I. Die Berufung ist zulässig, hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Die zulässige Klage ist begründet. 65
1. Der Feststellungsantrag zu 2. ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Der Kläger hat das erforderliche Interesse, feststellen zu lassen, in welcher prozentualen Höhe die Betriebsrente zu zahlen ist. Zwischen den Parteien besteht eine klärungsbedürftige Meinungsverschiedenheit über die Steigerungsraten ab dem 11. Dienstjahr. Durch die Feststellungsklage kann der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden. In einer solchen Konstellation bleibt das Feststellungsinteresse trotz der Möglichkeit einer vorrangigen Leistungsklage bestehen (BAG 05.06.2003 - 6 AZR 277/02 - m. w. N.). Dem Kläger steht dann ein Wahlrecht zu, ob er eine Feststellungsklage oder eine Klage auf zukünftige Leistung nach § 259 ZPO erhebt (BAG 29.07.2003 - 3 AZR 630/02 - m. w. N.). 66
2. Der Feststellungsantrag ist, anknüpfend an seinen Wortlaut, dahin auszulegen, dass er allein auf die Feststellung gerichtet ist, bei der Berechnung der Betriebsrente sei ein bestimmter Prozentsatz der pensionsfähigen Bezüge zugrunde zulegen. Die übrigen Regelungen aus der VR 94 sind vom Kläger nicht angegriffen worden. Dazu gehört auch die Kappungsgrenze von 75 %. Darauf bezieht sich demnach der Feststellungsantrag nicht, so dass es - entgegen der Auffassung der Beklagten - auch insoweit keiner Einschränkung bedarf. 67
3. Der Kläger hat gegen den Beklagten Anspruch auf Zahlung einer erhöhten Betriebsrente in rechnerisch unstreitiger Höhe von 1555,75 EUR brutto für den Zeitraum Januar 2005 bis Dezember 2006 . Der Zinsanspruch folgt aus den §§ 288 Abs. 1, 291 S. 1 BGB. Die Beklagten sind verpflichtet, dem Kläger für die Zeit ab dem 01.03.2007 eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 17,93 % der pensionsfähigen Bezüge zu zahlen. 68
4. Der Beklagte ist verpflichtet, den Kläger für die Zeit ab dem 01.07.1993 hinsichtlich des Steigerungssatzes, um den sich die Betriebsrente für jedes anrechenbare Dienstjahr erhöht, wie einen Angestellten zu behandeln. 69
- a. Der Anspruch wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes setzt voraus, dass entweder einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund schlechter gestellt werden. Billigenswert sind nur Differenzierungsgründe, die unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Leistung auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. etwa Urteil vom 23.04.2002 - 3 AZR 268/01 - m. w. N.). 70
- b. Eine Ungleichbehandlung in der betrieblichen Altersversorgung kann auch wegen eines unterschiedlichen Versorgungsbedarfs sachlich gerechtfertigt sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf der Arbeitgeber in einer betrieblichen Versorgungsregelung bei einem typischerweise unterschiedlichen Versorgungsbedarf einzelne Arbeitnehmergruppen ungleich behandeln. Eine derartige Differenzierung steht in Übereinstimmung mit den üblichen Zwecken betrieblicher Versorgungswerke (BAG 10.12.2002 – 3 AZR 3/02 - zitiert nach Juris Rn 49 m. w. N.). 71
- c. Die VR 94 unterscheidet bei der Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre zwischen Lohnempfängern und Gehaltsempfängern. Mit diesen Gruppen sind unstreitig Arbeiter und Angestellte gemeint. Die Arbeiter werden bei der Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre schlechter gestellt als die Angestellten. 72

- d. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10.12.2002 die unterschiedlichen Steigerungsraten von Lohn- und Gehaltsempfängern in der VR 94 der Beklagten als unwirksam angesehen. Denn eine allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten anknüpfende Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in der betrieblichen Altersversorgung verletzt den Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 1 b Abs. 1 S. 4 BetrAVG). Versorgungsschuldner konnten jedoch bis einschließlich zum 30.06.1993 darauf vertrauen, eine allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten anknüpfende Differenzierung sei noch zulässig. Erst für die Zeit danach muss der Versorgungsschuldner den Kläger so stellen wie einen Angestellten (BAG 10.12.2002 a.a.O. Rn. 33). 73
5. Der Beklagte hat sich bereits in diesem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht darauf berufen, dass die unterschiedlichen Steigerungsraten bei Arbeitern und Angestellten durch einen unterschiedlichen Versorgungsbedarf sachlich gerechtfertigt seien, weil bei den Angestellten eine größere Versorgungslücke zu schließen sei,. 74
- a. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Vorbringen keine sachliche Rechtfertigung der vorgenommenen Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten gesehen, da die Versorgungsordnung nicht nach dem Versorgungsbedarf differenziere, sondern allein danach, ob die Begünstigten Arbeiter oder Angestellte seien (BAG a.a.O. Rn. 44). Nur in seltenen Ausnahmefällen könne eine solche statusbezogene Kennzeichnung ein Kürzel für eine dahinterstehende sachlich gerechtfertigte Unterscheidung seien. Ein solcher Ausnahmefall liege bei einem Großunternehmen wie hier, die sowohl Angestellte mit einfachen Arbeiten, als auch Arbeiter mit anspruchsvoller Tätigkeit beschäftigt, nicht vor. Zudem dürfe die Versorgungsordnung dem angegebenen dahinter stehenden Differenzierungsgrund nicht widersprechen (BAG a.a.O. m. w. N.). 75
- b. Das Bundesarbeitsgericht hat das Vorbringen des Beklagten zu den Versorgungslücken im Angestelltenbereich für nicht ausreichend angesehen, um die grundsätzliche Typisierung Arbeiter/Angestellte zu rechtfertigen. Der Beklagte habe nicht behauptet, das Zahlenwerk seines Rechenbeispiels träfe auf alle Angestellten zu oder bei jedem von ihnen sei eine "Versorgungslücke" zu füllen. Es sei auch nicht näher erläutert worden, wie viele Angestellte "überproportionale", wie viele "normale" Versorgungsdefizite hätten. Ebenso fehlten Angaben, wie weit sich durchschnittlich Angestellte im Verhältnis zu Arbeitern der Gesamtversorgungsobergrenze von 75 % (Ziffer 2. c., 3 Abs. 1 VR 94) nähern. Nur anhand solcher Zahlen ließe sich beurteilen, ob die behaupteten Unterschiede bei der Größe der Versorgungslücke bezeichnend seien für die Gruppen der Arbeiter und Angestellten, wobei kleine Gruppen jeweils vernachlässigt werden könnten und müssten. Mit einer Durchschnittsberechnung oder einer Beispielsrechnung allein sei hier nichts gewonnen (BAG a.a.O. Rn. 45). 76
- c. Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus festgestellt, dass die VR 94 im Widerspruch zu dem vom Beklagten behaupteten Differenzierungsgrund steht. Aus der Vergleichsberechnung des Beklagten ergebe sich, dass der Unterschied in den Versorgungslücken bei Angestellten und Arbeitern unmittelbar nach Erreichen von 10 Dienstjahren am Größten ist und umso geringer wird, je länger das Arbeitsverhältnis bis zum Versorgungsfall dauert (Versorgungslücke bei Arbeitern nach 10 Jahren 10,2 %, bei Angestellten 24,15 %). Dies beruhe zu einem wesentlichen Teil darauf, dass die VR 94 für alle Arbeitnehmer in den ersten 10 Dienstjahren eine einheitliche Grundversorgung in Höhe von 10 % der letzten Bezüge vorsehe. Erst in der Folgezeit führten die unterschiedlichen Steigerungsbeträge für Arbeiter und Angestellte zu einer langsamen Angleichung der 77

Versorgungsgrade. Die VR 94 gleiche also die gerade bei jüngeren Angestellten bestehenden größeren Versorgungslücken nicht aus. Nur bei länger beschäftigten Arbeitnehmern verringere sich aufgrund der getroffenen Regelungen die Differenz in den Versorgungsgraden wieder. Damit sei die Versorgungsregelung jedoch in sich widersprüchlich. Sie lasse gerade nicht erkennen, dass es ihr allgemeines Regelungsziel sei, die unterschiedlichen Versorgungslücken zwischen Arbeitern und Angestellten, gemessen am letzten Verdienst, durch betriebliche Versorgungsleistungen auszugleichen. Das von dem Beklagten angeführte Argument könne daher die Gruppenbildung Arbeiter/Angestellte sachlich nicht rechtfertigen (BAG a.a.O. Rn. 46).

6. Gemessen an diesen Anforderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist das Vorbringen des Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit nicht geeignet, die Ungleichbehandlung der Arbeiter gegenüber den Angestellten hinsichtlich der Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre sachlich zu rechtfertigen. 78

a. Es kann dahinstehen, ob - wie der Kläger meint - der Beklagte entweder, da keine geänderte Sachlage zu dem bereits vom Bundesarbeitsgericht ausgeurteilten Sachverhalt vorliegt oder weil die Gründe zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung geändert oder nachgeschoben worden sind, mit ihrem Vortrag präkludiert sind. Dabei ist nicht zu übersehen, dass der Beklagte sein Vorbringen, hinsichtlich des von ihm behaupteten Differenzierungsgrundes "variiert". In dem genannten Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht hat der Beklagte vorgetragen, dass es allgemeines Regelungsziel sei, die unterschiedlichen Versorgungslücken zwischen Arbeitern und Angestellten, gemessen am letzten Verdienst, durch die betriebliche Altersversorgung auszugleichen. Im vorliegenden Verfahren hat der Beklagte erstinstanzlich den Differenzierungsgrund dahin modifiziert, dass das Ziel eine einheitliche Gesamtversorgung von 75 % bei Eintritt in die gesetzliche Regelaltersrente bei einer entsprechend langen Betriebszugehörigkeit sei. Im Berufungsverfahren heißt es, dass die VR 94 einen einheitlichen Versorgungsgrad unter Einbeziehung der Leistungen der gesetzlichen Rente gewährleisten wolle. 79

b. Auch bei Zugrundelegung des Berufungsvorbringens des Beklagten ist die Ungleichbehandlung der Arbeiter gegenüber den Angestellten hinsichtlich der Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre nicht gerechtfertigt. Hinter der unzulässigen Unterscheidung nach dem Status in der VR 94 verbirgt sich keine geeignete Gruppenbildung, wonach die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ausnahmsweise als Kürzel für eine andere gewollte und in der Versorgungsordnung enthaltene Unterscheidung zulässig ist. Denn das "Kürzel" der statusbezogenen Unterscheidung ist als Gruppenbildung nicht geeignet, die geringeren Steigerungsraten bei Anrechnung von Dienstjahren der Arbeiter wegen eines höheren Versorgungsbedarfs der Angestellten sachlich zu rechtfertigen. Die VR 94 stellt nicht auf eine Versorgungslücke ab, die sich aufgrund der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben könnten. Sie kann mit den gewählten Bemessungskriterien einen unterschiedlichen Versorgungsbedarf der beiden Arbeitnehmergruppen nicht ausgleichen. Das behauptete Versorgungsziel steht im Widerspruch zu den Bestimmungen der VR 94. Die unterschiedliche Behandlung lässt sich auch nicht mit einer typisierenden Betrachtung rechtfertigen, da sie zu einer beträchtlichen Ungleichbehandlung der Arbeiter führt. 80

7. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf die Versorgungsordnung dem angegebenen dahinter stehenden Differenzierungsgrund nicht widersprechen (BAG 10.12.2002 a.a.O. Rn 44.). 81

a. An dieser Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht auch in seiner Entscheidung vom 21.08.2007 (3 AZR 269/06) festgehalten. Danach kommt es für die Frage, ob der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt ist, nicht darauf an, ob die Gründe für eine Differenzierung in einer Versorgungsordnung genannt sind, sondern darauf, ob die Ungleichbehandlung in der Sache gerechtfertigt ist (BAG a.a.O. Leitsatz 1). In den Entscheidungsgründen führt das Bundesarbeitsgericht dazu aus, dass sich der geltend gemachte Differenzierungsgrund nicht aus der Versorgungsordnung selbst ergeben müsse, wie der Senat noch in seiner Entscheidung von 19.03.2002 (3 AZR 229/01) ausdrücklich verlangt habe. Allerdings habe der Senat bereits in seinem Urteil vom 18.11.2003 (3 AZR 655/02) formuliert, die Differenzierungsgründe müssten mit dem Inhalt der Versorgungsregelungen übereinstimmen; der Arbeitgeber müsse sich an die von ihm behaupteten Ordnungssätze halten. Diese Anforderungen seien durch das Urteil des Senats vom 15.02.2005 (3 AZR 237/04) dahingehend konkretisiert worden, dass die Versorgungsordnung nicht im Widerspruch zu dem geltend gemachten Differenzierungsgrund stehen dürfe. Dies reiche aus (BAG 21.08.2001, zitiert nach Juris Rn. 30).

b. Der Beklagte beruft sich darauf, dass bereits die Beratungen der Betriebsparteien 1956/1957 ergeben würden, dass die unterschiedlichen Steigerungssätze wegen des unterschiedlichen Versorgungsbedarfs eingeführt worden seien. Sie verweisen dazu auf das Protokoll der 3. Beratung mit dem Betriebsrat über die Änderung der Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen aus der F am 18.07.1957. Jedoch allein die Tatsache, dass in diesen Beratungen von Arbeitgeberseite gegenüber dem Betriebsrat als Begründung für die unterschiedlichen Steigerungsraten der höhere Versorgungsbedarf der Angestellten nach den damals geltenden Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung angeführt worden ist, lässt nicht die Schlussfolgerung zu, dass dieser Differenzierungsgrund mit dem Inhalt der VR 94 übereinstimmt bzw. nicht im Widerspruch zu ihren Regelungen steht. 83

c. Ob der behauptete Differenzierungsgrund des Ausgleichs eines unterschiedlichen Versorgungsbedarfs von Arbeitern und Angestellten durch unterschiedliche Steigerungsraten mit dem Inhalt der VR 94 übereinstimmt, richtet sich zunächst nach den Bemessungsgrundlagen der zugesagten Betriebsrente. Nicht entscheidend dabei ist, ob es sich bei der zugesagten Versorgung um eine "Gesamtversorgung" im engeren oder weiteren Sinn handelt. 84

a. Die VR 94 bemisst die zugesagten betrieblichen Versorgungsleistungen für den Fall des Alters, der Arbeitsunfähigkeit und des Versterbens des Arbeitnehmers oder des Rentners nach den anrechenbaren Dienstjahren und den pensionsfähigen Bezügen. 85

bb. Die Berechnung der pensionsfähigen Durchschnittsbezüge geht von der Grundvergütung (Monatslohn oder Grundgehalt) ohne Berücksichtigung einzeln angerechneter oder pauschalierter Mehrarbeitsvergütungen, Zeitzulagen, Zeitzuschläge sowie sonstiger Zuwendungen, z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation und anderer Sondervergütungen aus (Ziffer 1 d (1) ). Davon sind die Arbeiter stärker betroffen – also benachteiligt -, da ihr Bruttomonatslohn in größerem Umfang durch diese variablen Lohnbestandteile beeinflusst wird als das Gehalt der Angestellten. 86

cc. Wäre die Betriebsrente allein von den Bemessungsgrundlagen der anrechenbaren Dienstjahre und des pensionsfähigen Einkommens abhängig, käme es auf den unterschiedlichen Versorgungsbedarf überhaupt nicht an. Die VR 94 enthält jedoch für Versorgungsleistungen bei normalem und bei vorzeitigem Ruhestand die Regelung, dass die 87

"Gesamtversorgung" bestehend aus Versorgungsleistung und anrechenbarer gesetzlicher Rentenversicherung auf 75 % der pensionsfähigen Bezüge begrenzt wird (Zif 2 a und b (3) ). Diese Regelung enthält eine Kappungs- bzw. Limitierungsgrenze, nämlich dass die betrieblichen Leistungen gekürzt werden, wenn 75 % des letzten Entgelts überschritten werden. Dadurch werden die Bemessungsgrundlagen der anrechenbaren Dienstjahre und pensionsfähigen Bezüge jedoch nicht ersetzt. Ihrer Funktion nach sollen derartige Limitierungsbestimmungen eine Überversorgung bezogen auf das zuletzt erzielte Entgelt verhindern (vgl. dazu Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Loseblattsammlung Stand Juni 2006, Band 1, Rn. 950). Ein Anzeichen dafür, dass die Kappungsgrenze nur die Überversorgung verhindern soll, hat die Beklagte selbst geschaffen. In der GBV 2006 ist geregelt, dass für beide Arbeitnehmergruppen ab 3. März 2006 ein einheitlicher Steigerungssatz von 1 % pro Dienstjahr gilt. Dabei ist die Kappungsgrenze beibehalten worden. Dies zeigt, dass es dabei auf den unterschiedlichen Versorgungsbedarf nicht angekommen ist.

dd. Die Anwendung der Kappungsgrenze führt bei der VR 94 nur dann zu einer Begrenzung der betrieblichen Leistungen, wenn die anrechenbare gesetzliche Rente und die nach den genannten Bemessungsmerkmalen berechnete Betriebsrente den Versorgungsgrad von 75 % des pensionsfähigen Einkommens überschreitet. Ob und in wie vielen Fällen eine Kappungsgrenze eingreift, lässt sich im Voraus nicht bestimmen. Nach der von dem Beklagten vorgelegten versicherungsmathematischen Auswertung und Begutachtung der H A bezüglich des gesamten Altersrentenbestandes bzw. derjenigen, die bereits gesetzliche Altersrente beziehen, haben Arbeiter und Angestellte nach ca. 37 Dienstjahren zumeist 75 % der Kappungsgrenze erreicht. Nach den lediglich in der I. Instanz von dem Beklagten vorgelegten Dienstjahresprofilen kommen Arbeiter durchschnittlich auf 27,2 und Angestellte auf 31,4 Dienstjahre (vgl. dazu die Anlagen 1 und 2 zum Schriftsatz des Beklagten vom 31.7.2007 etwa im Verfahren 13 Sa 42/08). Bereits diese Zahlen verdeutlichen, dass nur eine geringe Anzahl der Arbeitnehmer - wobei der Anteil der Arbeiter noch geringer ist als der der Angestellten - die Kappungsgrenze erreicht. Vor allem wirkt sich die Kappungsgrenze nicht bei der Vielzahl von Arbeitnehmern aus, die im Rahmen des frühzeitigen Pensionierungsprogramms nach der GBV 92 vorzeitig ab dem 55. Lebensjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und nur aufgrund einer unverfallbaren Anwartschaft einen Anspruch auf eine Teilrente erwerben. Selbst wenn sie als Lohnempfänger eine höhere gesetzliche Rente erhalten, ist ihre Betriebsrente jedoch wegen der geringeren Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre deutlich geringer, so dass die Kappungsgrenze regelmäßig auch aus diesen Gründen kaum eingreifen dürfte. Bereits daraus ergibt sich, dass das Ziel eines gleich hohen Versorgungsgrades allenfalls in einem besonderen Fall, nämlich im Fall der betrieblichen Altersrente nach einer längeren Dienstzeit erreicht werden kann. Dieser besondere Fall kann jedoch die allgemeine Benachteiligung der Arbeiter durch eine niedrigere Bemessung der Dienstjahre nicht rechtfertigen.

d. Die Regelungen der VR 94 stehen mit dem von dem Beklagten behaupteten Differenzierungsgrund des unterschiedlichen Versorgungsbedarfs aus einem weiteren Grund in Widerspruch. 89

aa. Wie bereits ausgeführt (unter 6.c.) hat das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 10.12.2002 die einheitliche Grundversorgung in den ersten 10 Dienstjahren iHv 10 % der letzten Bezüge für alle Arbeitnehmer für nicht vereinbar mit dem allgemeinen Regelungsziel des Ausgleichs von Versorgungslücken bei den Angestellten gehalten (BAG a.a.O. Rn 46). Im übrigen bestätigt der eigene Vortrag des Beklagten auf Grund der versicherungsmathematischen Auswertung nach den Anlagen BK 1 - BK 3 diese 90

Feststellungen. Danach ist der Unterschied des Versorgungsgrads bei Lohn- und Gehaltsempfängern aus tatsächlicher gesetzlicher Rente in den ersten 15 Dienstjahren besonders hoch. Demnach besteht gerade für diesen Zeitraum gemessen an dem von dem Beklagten behaupteten Differenzierungszweck ein besonders hoher Ausgleichsbedarf. Dagegen wird die Benachteiligung der Arbeitnehmer im Widerspruch zu dieser Zwecksetzung durch die gleichen Steigerungsraten von Arbeitern und Angestellten bis zum 10. Dienstjahr verschärft. Damit wird der behauptete Zweck für eine beträchtliche Zahl von Angestellten, nämlich diejenigen, die innerhalb der ersten 10 - 15 Dienstjahre ausscheiden nicht nur nicht erreicht, sondern ins Gegenteil verkehrt.

bb. Der Beklagte hat diesen Widerspruch auch im vorliegenden Verfahren nicht ausgeräumt. In der Berufung trägt er dazu erstmals vor, die einheitlichen Steigerungsraten von Arbeitern und Angestellten in den ersten 10 Dienstjahren dienten einem "weiteren Ziel neben der Gesamtversorgung", nämlich der Sicherstellung einer spürbaren Versorgungsleistung für Witwen/Witwer und Waisen, die bei frühem Tod des Mitarbeitern nicht durch eine gute gesetzliche Rente abgesichert sein konnten sowie der Absicherung der Mitarbeiter im Falle des Eintretens einer frühen Erwerbsunfähigkeit. Es ist zunächst auffallend, dass sich der Beklagte auf dieses "weitere Versorgungsziel" nicht in dem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht und auch nicht in der I. Instanz des vorliegenden Verfahrens berufen hat. Dies spricht dafür, dass es sich um ein nachgeschobenes Argument in Kenntnis der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 handelt. Es kann dahinstehen, ob der Beklagte in der Berufungsinstanz mit diesem neuen Vorbringen noch gehört werden können, jedenfalls ist das Vorbringen nicht geeignet, den bereits vom Bundesarbeitsgericht benannten Widerspruch auszuräumen. Schon von der Systematik der Versorgungsordnung her ist es nicht nachvollziehbar, dass eine allgemeine Regelung zur Berechnung der Betriebsrenten, die zwar - gemessen an dem von dem Beklagten behaupteten Differenzierungszweck - sämtliche jüngeren Angestellten benachteiligt, dem besonderen Zweck dienen soll, einer weitaus kleineren Gruppe der Witwen/Witwer und Waisen von Arbeitern eine höhere Versorgung zu gewähren. Damit wird die Besserstellung einer kleinen Gruppe auf Kosten der Benachteiligung einer weitaus größeren Gruppe von Versorgungsberechtigten erreicht. Es kommt hinzu, dass es sich bei der Witwen/Witwer- und Waisenversorgung lediglich um eine von der Betriebsrente des Arbeitnehmers, die dieser aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt bekommt (§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG), abgeleitete Versorgungsleistung handelt. Der weitere von dem Beklagten genannte "eigene Versorgungszweck" der Absicherung der Mitarbeiter im Falle des Eintretens einer frühen Erwerbsunfähigkeit, benachteiligt ebenfalls die deutlich größere Gruppe der jüngeren Angestellten und widerspricht zudem dem behaupteten allgemeinen Versorgungszweck des Ausgleichs einer größeren Versorgungslücke bei den Angestellten, da er zur Besserstellung der früh erwerbsunfähigen Arbeiter führt.

e. Der behauptete Differenzierungszweck des Ausgleichs unterschiedlicher Versorgungsgrade von Arbeitern und Angestellten stimmt auch nicht mit dem Inhalt der VR 94 überein, soweit deren Regelungen aufgrund der GBV 92 neu geordnet worden sind.

aa. Die "Neuordnung" der betrieblichen Altersversorgung durch die GBV 92 diene ausdrücklich u. a. dem Ziel, "die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten aneinander anzugleichen". Anders als bei den Beratungen über die F -Richtlinien im Jahr 1956/1957 wird der unterschiedliche Versorgungsgrad von Angestellten und Arbeitern bei der Zielbestimmung der "Neuordnung" mit keinem Wort erwähnt. Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass es den Betriebsparteien darauf nicht angekommen ist.

bb. Die GBV 92 sieht die Überarbeitung und Erweiterung der F -Richtlinien für die vor dem 01.01.1993 beschäftigten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die "vorgezogene Pensionierung vor Alter 60" sowie "Kapitalleistungen für Angestellte bei Höherstufung vor dem 31.12.2002" vor (4.). Darüber hinaus regelt sie den "Aufstieg von Lohn in Gehalt" (5.), wonach bereits vor dem 31.12.1992 beschäftigte Lohnempfänger, die in das Angestelltenverhältnis übernommen werden, die jährliche Steigerungsrate von 1 % je Beschäftigungsjahr erhalten. Schließlich erhalten alle Lohnempfänger, die vor dem 01.01.1993 beschäftigt sind und durch ein vorzeitiges Pensionsprogramm aus dem Unternehmen ausscheiden, neben der Betriebsrente eine einmalige Kapitalzahlung auf die Abfindung zusätzlich in Höhe der Differenz von 0,63 % pro Beschäftigungsjahr nach dem 10. Beschäftigungsjahr. Dabei wird die bei einer Vergleichsberechnung ergebende Mehrrente mit der Anzahl der Monate zwischen Pensionierungsdatum und Alter 60, mindestens aber mit 12 multipliziert (6.). Ebenso erhalten alle Lohnempfänger, die in den normalen Ruhestand treten, eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe des Unterschieds zwischen den jährlichen Rentensteigerungssätzen für Lohnempfänger und Tarifangestellte soweit sich bei einer Vergleichsrechnung eine Mehrrente ergibt. 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 01.01.1993 beschäftigten Arbeitnehmer (7.). Außerdem regelt die GBV 92, dass für Neuzugänge ab 01.01.1993 ein neuer Leistungsplan mit eigenen Bedingungen vereinbart werden soll, der insbesondere eine einheitliche Leistungsformel für alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ohne Limitierung der Versorgung bei niedrigeren Steigerungssätzen pro Beschäftigungsjahr enthält, die nach Höhe der Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze differenziert werden.

cc. Diese Änderungen der VR 94 aufgrund der GBV 92 stimmen mit dem von dem Beklagten behaupteten Differenzierungszweck insbesondere deshalb nicht überein, weil dadurch die betriebliche Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten in der Weise "aneinander angeglichen" wird, dass die niedrigeren Steigerungssätze für Arbeiter durch eine Kapitalzahlung ausgeglichen wird. 95

dd. Soweit sich der Beklagte darauf beruft, dass die in Ziffer 6 GBV 92 vorgesehene Pensionsausgleichzahlung bei Ausscheiden durch das vorzeitige Pensionierungsprogramm lediglich einen Ausgleich für den Zeitraum vor Bezug der gesetzlichen Rente schaffen soll, da die Lohnempfänger bei Frühpensionierung wegen ihres höheren Versorgungsgrades aus der gesetzlichen Rente stärker betroffen seien, ist diese Argumentation jedenfalls ungeeignet, den behaupteten Differenzierungszweck auch für die Kapitalzahlung nach Ziffer 7 GBV 92 zu begründen. Denn diese wird an alle Lohnempfänger gezahlt, die in den normalen Ruhestand treten und daher eine gesetzliche Rente ohne Abschläge wegen vorzeitigem Ausscheidens erhalten. Der Beklagte kann sich insoweit auch nicht darauf berufen, dass der Differenzierungszweck des Ausgleiches unterschiedlicher Versorgungsgrade darin zum Ausdruck komme, dass bei der Vergleichsrechnung zur Ermittlung der höchstzulässigen Gesamtversorgung von 75 % die gesetzliche Rente nach dem steuerlichen Näherungsverfahren berechnet wird. Denn hierbei geht es allein darum, der Kappungsgrenze nach Ziffer 2 a und b (3) der VR 94 Rechnung zu tragen ("zur Ermittlung der höchstzulässigen Gesamtversorgung von 75 %"). Die Kapitalzahlung für – wenige - Lohnempfänger, die erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden, macht zudem deutlich, dass die Betriebsparteien davon ausgegangen sind, dass sogar für Arbeiter, die die Regelaltersgrenze erreichen und daher nach den Auswertungen des Beklagten eine - gemessen an dem Versorgungsgrad - höhere gesetzliche Rente als die Angestellten erhalten, aufgrund der unterschiedlichen Steigerungssätze auch unter Berücksichtigung der 96

Kappungsgrenze ein Ausgleichsbedarf gegenüber den Angestellten besteht.

ee. Im Widerspruch zu dem von dem Beklagten behaupteten Differenzierungsgrund steht auch die Ziffer 5 GBV 92, da diese Regelung nicht nach dem Zeitpunkt des Übertritts vom Arbeiter - in das Angestelltenverhältnis differenziert und damit nicht geeignet ist, dass behauptete Versorgungsziel des Ausgleichs unterschiedlicher Versorgungsgrade zu gewährleisten. 97

f. Schließlich geben die Betriebsparteien in der GBV 2006 die unterschiedlichen Steigerungssätze für Arbeiter und Angestellte, bzgl. der vor dem 01.01.1993 eingestellten Mitarbeiter auf - also derjenigen, die unter die VR 94 fallen - soweit diese bei in Kraft treten dieser Betriebsvereinbarung am 03.03.2006 noch "aktiv", also nicht ausgeschieden sind. Danach erhalten diese Lohn- und Gehaltsempfänger einheitlich für jedes anrechenbare Dienstjahr 1 % der pensionsfähigen Bezüge. Dass damit auch der behauptete Differenzierungszweck für einen Teil der unter die VR 94 fallenden Arbeitnehmer aufgegeben wird, findet in der GBV 2006 keine Erwähnung. Dies spricht dafür, dass dieser Zweck der VR 94 nicht zu Grunde lag. 98

8. Das "Kürzel" des Arbeiter- Angestelltenstatus ist auch nach typisierender Betrachtung keine geeignete Gruppenbildung, um die unterschiedlichen Steigerungsraten wegen eines unterschiedlichen Versorgungsbedarfs sachlich zu rechtfertigen. 99

a. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die zulässige Typisierung nur im Einzelfall und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen darf. Die Regelung darf nur in besonders gelagerten Fällen Ungleichheiten entstehen lassen. Die durch eine typisierende Regelung entstehenden Ungerechtigkeiten dürfen nur eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betreffen; es dürfen nicht ganze Gruppen von Betroffenen stärker belastet werden. Der Verstoß gegen den Gleichheitssatz darf nicht sehr intensiv sein (BAG 10.12.2002 a.a.O. Rn. 50 m. w. N.). 100

b. Der Beklagte haben gegenüber seinem Vortrag in dem Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht zwar "nachgebessert", in dem sie nunmehr keine Beispielsrechnung vorlegen, sondern auf der Grundlage einer versicherungsmathematischen Auswertung des gesamten Altersrentenbestandes vortragen. Aus ihrem Vorbringen ergibt sich jedoch, dass der von ihnen behauptete Differenzierungsgrund die Gruppe der Arbeiter nicht nur im Ausnahmefall, d. h. bezüglich einer verhältnismäßig kleinen Anzahl, sondern vielmehr in größerem Umfang und daher beträchtlich durch die unterschiedliche Bewertung der anrechenbaren Dienstjahre benachteiligt. 101

c. Den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts, dass die zulässige Typisierung nur im Einzelfall und ausnahmsweise zu einer Benachteiligung der Betroffenen führen darf, wird bereits die Durchschnittsberechnung des Beklagten nicht gerecht. In den vorgelegten Grafiken (BK 2 - BK 7) sind die durchschnittlichen Versorgungsgrade der Lohn- bzw. Gehaltsempfänger durch die stark eingezeichnete grüne bzw. blaue Linie gekennzeichnet. Darüber hinaus wird in den Grafiken BK 2, 3, 6 und 7 für die Lohn- bzw. Gehaltsempfänger der Versorgungsgrad eines jeden Rentners in Form eines grünen bzw. blauen Punktes eingezeichnet. Daraus ergibt sich die Streuung der individuellen Versorgungsgrade für jedes einzelne Dienstjahr. Zusätzlich ist durch dünne grüne bzw. durch blaue Linien (oben und unten) der Bereich gekennzeichnet, in dem 80 % der individuellen Versorgungsgrade der Lohn- bzw. Gehaltsempfänger liegen. Nimmt man beispielsweise die Grafik BK 6, die den Versorgungsgrad aus F und tatsächlicher gesetzlicher Rente unter Berücksichtigung der Einzelwerte der Lohnempfänger wiedergibt, wird deutlich, dass die Streuung der individuellen 102

Versorgungsgrade bei Arbeitern sogar bei Berücksichtigung von nur 80 % der individuellen Versorgungsgrade bis etwa zum 18. Dienstjahr bei einem Versorgungsgrad zwischen 45 und 75 % liegt und bei 25 Dienstjahren immer noch 80 % der Lohnempfänger einen Versorgungsgrad zwischen 50 und 75 % haben. Die Streubreite der individuellen Versorgungsgrade geht über diese Durchschnittswerte noch weit hinaus. Eine typisierende Betrachtung, die auf einer solchen Durchschnittsberechnung aufbaut, die nur 80 % der Arbeiter - das gleiche gilt für die Angestellten –berücksichtigt, ist ungeeignet die grundsätzliche Typisierung Arbeiter/Angestellte zu rechtfertigen, da sie mit mindestens 20 % eine große Gruppe der Arbeiter bzw. Angestellten vernachlässigt.

d. Die Aussagekraft der Durchschnittsberechnung wird darüber hinaus weiter dadurch 103  
beeinträchtigt, dass zu den Gehaltsempfängern auch die Gruppe der AT-Angestellten gehört. Diese erhalten jedoch im Unterschied zu den Tarifangestellten eine Versorgungszusage mit einer Steigerungsrate von 1,6 % pro Beschäftigungsjahr.

e. Eine unzulässige beträchtliche Benachteiligung der Arbeiter ergibt sich auch aus der 104  
Anlage BK 4 (Kennzahlen). Danach haben eine beträchtliche Anzahl von Arbeitern keine höhere gesetzliche Rente als die Angestellten. Damit besteht insoweit kein Ausgleichsbedarf zugunsten der Angestellten. Nach den Kennzahlen 43 und 44 (erste Spalte "gesetzlich") beträgt die Anzahl der Lohnempfänger mit einem Versorgungsgrad unterhalb des Durchschnitts der Gehaltsempfänger bei der gesetzlichen Rente 1879 = 19,1 %. Besonders deutlich wird die Benachteiligung der Arbeiter durch die unterschiedlichen Steigerungssätze an den Kennzahlen 43 und 44 (zweite Spalte "gesamt"), die den Versorgungsgrad unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rente und der Betriebsrente berechnet. Danach haben 4981 = 50,8 %, also mehr als die Hälfte der erfassten Lohnempfänger einen Versorgungsgrad unterhalb des Durchschnitts der Gehaltsempfänger. Noch deutlicher fallen die Zahlen im Bereich von 25 - 45 Dienstjahren aus (Kennzahlen 47 und 48). Danach beträgt der Versorgungsgrad der Lohnempfänger unter Berücksichtigung von gesetzlicher Rente und Betriebsrente (zweite Spalte "gesamt") 3169 = 51,9 %. Diese Zahlen zeigen, dass der geringere Versorgungsgrad der Lohnempfänger auf der geringeren Bewertung ihrer anrechenbaren Dienstjahre, also auf der geringeren Betriebsrente beruht. Bei der dadurch betroffenen Gruppe der Arbeiter handelt es sich nicht um eine verhältnismäßig kleine Zahl, da mehr als die Hälfte der Arbeiter einen geringeren Versorgungsgrad als die Angestellten haben. Ihre Einbußen durch die niedrigere Bewertung sind zum Verhältnis zur Gesamtbelegschaft auch relativ - bezogen auf die Höhe Versorgung insgesamt - sehr hoch.

f. Der Beklagte kann sich schließlich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass das Ausmaß 105  
zulässiger Typisierung jedenfalls dann nicht überschritten ist, wenn der nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10.12.2002 zu beachtende Vertrauensschutz berücksichtigt wird, wonach der Versorgungsschuldner noch bis einschließlich 30.Juni 1993 darauf vertrauen konnte, eine allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten anknüpfende Differenzierung sei noch zulässig.

aa. Dieses Vorbringen des Beklagten ist in sich widersprüchlich. Er behauptet einerseits, 106  
dass die VR 94 nicht an den unterschiedlichen Status Arbeiter/Angestellte anknüpft, sondern an den unterschiedlichen Versorgungsgrad beider Arbeitnehmergruppen. Die von dem Beklagten vorgelegten Berechnungen sollen dies belegen. Da der Vertrauensschutzgedanke allein auf die unterschiedliche Behandlung wegen des Status Arbeiter/Angestellte abstellt, können sich die Beklagten jedoch nicht darauf berufen, da es nach ihrem Vorbringen auf den Status gerade nicht ankommt.

bb. Im Übrigen weist - wie die Grafik BK 9 zeigt - auch die so bereinigte Durchschnittsberechnung des Versorgungsgrads der Gehaltsempfänger, erst recht die individuelle Streuung eine erhebliche Bandbreite auf, die den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts an eine zulässige Typisierung ebenfalls nicht gerecht wird.

9. Der Kläger ist danach als Arbeiter bei der Anrechnung der Dienstjahre für die Berechnung der Betriebsrente wie ein Angestellter zu behandeln. Er kann eine Steigerungsrate von 1 % jedoch erst ab dem 01.07.1993 verlangen, da sich der Beklagte - nach den Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 10.12.2002 - bis zum 30.06.1993 auf einen im Rechtsstaatsprinzip (Artikel 20 Abs. 3 GG) verankerten Vertrauensschutz berufen können. Bis zu diesem Zeitpunkt durften sie davon ausgehen, dass die Statusdifferenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten noch hingenommen wird. Diesen Vertrauensschutz hat das Arbeitsgericht bei seiner Berechnung berücksichtigt. Der Beklagte greift dies in der Berufung nicht mehr an. 108

10. Das Arbeitsgericht hat nicht rechtsfehlerhaft verkannt, dass der Kläger sich die von der Ford-Werke GmbH. geleistete Pensionsausgleichszahlung auf die von ihm geltend gemachten Differenzansprüche anrechnen lassen muss. Das Arbeitsgericht hat die Pensionsausgleichszahlung ausreichend berücksichtigt. Denn es hat die Differenzansprüche erst ab dem Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres zuerkannt. Darüber hinaus war die Pensionsausgleichszahlung nicht zu berücksichtigen. Denn sie diene dem Ausgleich für die Zeit vom vorzeitigen Ausscheiden des Klägers aus dem Unternehmen bis zum 60. Geburtstag. Dies ergibt sich aus der Berechnungsformel nach Ziffer 6 Abs. 2 GBV 92, wonach die bei einer Vergleichsrechnung ergebende Mehrrente mit der Anzahl der Monate zwischen Pensionierungsdatum und Alter 60, mindestens aber mit 12 multipliziert wird und der so errechnete Betrag als einmalige Kapitalzahlung gezahlt wird. 109

II. Der Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO). 110

III. Die Revision war gemäß § 72 Abs.2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da der Rechtsstreit wegen der Vielzahl gleichgelagerter Fälle grundsätzliche Bedeutung hat. 111

## **RECHTSMITTELBELEHRUNG** 112

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten 113

### **REVISION** 114

eingelegt werden. 115

Die Revision muss 116

### **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** 117

schriftlich beim 118

Bundesarbeitsgericht 119

Hugo-Preuß-Platz 1 120

99084 Erfurt 121

Fax: (0361) 2636 - 2000 122

eingelegt werden.	123
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	124
Die Revisionsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	125
<b>* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>	126
Dr. von Ascheraden Haas Welteroth	127

---