

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 256/15**

6 Ca 1293/15 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.06.2016

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.06.2016 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.06.2015, Az. 6 Ca 1293/15, teilweise abgeändert und  
  
festgestellt, dass für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers der Zeitraum vom 31.12.1983 bis zum 31.01.2011 zu Grunde zu legen ist.
2. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz tragen die Beklagte zu 90 % und der Kläger zu 10 %.
4. Die Revision wird zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

#### **zwei Monate.**

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts ([www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de)) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

## Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger monatlich zustehenden Betriebsrente.

Der 48-jährige Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen zumindest seit dem 31.12.1983 als CNC-Fräser beschäftigt. Die Beklagte ging aus einer am 03.09.2010 vollzogenen Unternehmensspaltung der Fa. Wilhelm F. GmbH (= Rechtsvorgängerin) hervor. Infolge der Unternehmensspaltung entstanden folgende drei Unternehmen:

- L. F. Werkzeugtechnik GmbH & Co. KG (künftig: F. Werkzeugtechnik)
- F. Compacting GmbH (= Beklagte)
- L. Finance & Shared Services GmbH & Co. KG (künftig: Finance & Shared Services)

Dabei wurden im Wesentlichen die Produktionsbereiche der F. Werkzeugtechnik und der Beklagten zugewiesen, während die Finance & Shared den Verwaltungsbereich übernahm. Um alle drei Gesellschaften mit einer gleichmäßigen Eigenkapitalquote von ca. 40 % auszustatten, wurde im Spaltungs- und Übernahmevertrag festgelegt, dass der Finance & Shared Services keine Betriebsrentner, sondern nur Anwärter zugewiesen wurden.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten schloss mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat am 06.04.1988 die Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung mit anliegender Versorgungsordnung (künftig: BV 2/88). Nach der Versorgungsordnung erwarben die tariflichen Arbeitnehmer mit Abschluss der BV 2/88 bzw. mit Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Anwartschaft auf betriebliches Ruhegeld in Höhe von 100,00 DM (51,13 €) bis 300,00 DM (153,39 €) monatlich und die außertariflichen Arbeitnehmer zwischen 300,00 DM (153,39 €) und 400,00 DM (204,52 €). Der Anspruch auf eine Betriebsrente war - ausgenommen die Fälle vorzeitiger Invalidität - abhängig von einer anrechenbaren Mindestdienstzeit von 25 Jahren und dem Erreichen der Vollendung des 65. Lebensjahres. Mit Zusatzvereinbarung Nr. 4/88 vom 12.12.1988 änderten die Betriebsparteien u. a. die Kündigungsregelung in § 2 Ziff. 4 BV 2/88, die in der zuletzt geltenden Fassung folgenden Inhalt hatte:

„Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.04.1988 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.“

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten kündigte mit Schreiben vom 30.06.1993 gegenüber dem Betriebsrat die BV 2/88 zum 31.12.1993, die indessen unstreitig wegen verspäteten Zugangs erst zum 31.12.1994 Wirksamkeit erlangte (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 02.05.2013, Az. 5 TaBV 33/12). Im Kündigungsschreiben erklärte die Beklagte ihre Bereitschaft, über eine neue Versorgungsordnung zu verhandeln.

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten zahlte ungeachtet der Kündigung der BV 2/88 bis zur Unternehmensspaltung irrtümlich an die aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalls eine unquotierte Betriebsrente, d. h. in voller und nicht auf den Zeitpunkt 31.12.1994 quotal begrenzter Höhe. In Vorbereitung der Unternehmensspaltung musste die Frage der Zuordnung der Betriebsrentner zu den drei aufgespaltenen Unternehmen geklärt werden. In diesem Zuge fiel der Sachbearbeiterin auf, dass die in einem eingeholten Gutachten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ausgewiesenen Rückstellungen für Betriebsrenten wesentlich geringer waren als die von ihr veranschlagten Rückstellungen. Eine Rückfrage bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ergab, dass die Mitarbeiter, die zum Kündigungstermin (31.12.1994) noch keine Betriebsrente bezogen, nur noch Anspruch auf eine quotierte Betriebsrente hätten. Nach Erörterung der möglichen Handlungsweisen traf die Geschäftsführung in Abstimmung mit den Gesellschaftern im Dezember 2010 die Entscheidung,

- dass die derzeitigen Betriebsrentner (= Altrentner) ihre bisherige Betriebsrente in voller Höhe weiter erhalten,
- dass auch die Anwärter, die im Jahr 2010 im Rahmen der Betriebsänderung ausschieden, eine unquotierte Betriebsrente erhalten sollen,
- dass die übrigen Anwärter, die derzeit noch keine Betriebsrente erhalten (= Anwärter), die Betriebsrenten nur noch quotiert auf den 31.12.1994 erhalten sollen.

Infolge dieser Entscheidung erhalten die über den 31.01.2011 hinaus weiterbeschäftigten Mitarbeiter/Anwärter (künftig) nur noch eine Betriebsrente in Höhe der bis zum

31.12.1994 erworbenen Anwartschaften. Einer Gruppe von 13 Mitarbeitern, die im Rahmen der Unternehmensaufspaltung im Laufe des Jahres 2010 ausschieden (sogenannte Sozialplanabgänger) und erst nach dem 31.01.2011 Betriebsrentner wurden bzw. werden, zahlt die Beklagte ebenfalls unquotierte Betriebsrenten.

In 2013 erhoben zwei Mitarbeiter der F. Werkzeugtechnik, die erst nach dem 01.02.2011 Betriebsrentner wurden und von ihrer Arbeitgeberin nur eine auf den 31.12.1994 quotierte Betriebsrente erhielten, Klage vor dem Arbeitsgericht. In beiden Verfahren gab das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein den Klägern Recht und verurteilte die L. F. Werkzeugtechnik GmbH & Co. KG zur Zahlung einer unquotierten Betriebsrente. Die dortige Beklagte (F. Werkzeugtechnik) sei zwar grundsätzlich berechtigt gewesen, ab 01.02.2011 allen Anwärtern und Altrentnern nur noch eine auf die bis zum 31.12.1994 erworbene Anwartschaftszeit gekürzte Betriebsrente zu zahlen. Indessen verstoße es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, dergestalt zwischen Altrentnern und Anwärtern zu differenzieren, dass nur den Altrentnern die Betriebsrente unquotiert fortgezahlt werde und den Anwärtern nur eine auf den 31.12.1994 quotiert gekürzte Betriebsrente gewährt werde (LAG Schleswig-Holstein, Urte. v. 21.08.2014 - 4 Sa 64/14 - und LAG Schleswig-Holstein, Urte. v. 21.08.2014 - 5 Sa 65/14 -). Gegen diese beiden Urteile erhob die Beklagte keine Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht. Diese beiden Urteile sind rechtskräftig.

Auf der Betriebsversammlung der Beklagten vom 09.01.2014 erklärte der Geschäftsführer, dass die beiden Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts (4 Sa 64/14 und 5 Sa 65/14) nicht auf alle Arbeitnehmer übertragen werden würden, sondern die über den 31.01.2011 weiterbeschäftigten Anwärter nur eine auf den 31.12.1994 begrenzte, d. h. quotierte Betriebsrente erhalten würden.

Am 19.05.2015 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Klage erhoben und beantragt,

festzustellen, dass für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung des Klägers der Zeitraum von 1983 bis zum Tage der letzten mündlichen Verhandlung in dieser Sache zu Grunde zu legen ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 30.06.2015 der Feststellungsklage stattgegeben. Der Feststellungsantrag sei zulässig und begründet. Es könne auf die Urteile des Landesarbeitsgerichts vom 21.08.2014 (4 Sa 64/15 und 5 Sa 65/14) verwiesen werden. Der Anspruch ergebe sich aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung von Betriebsrentnern und Anwärtern vorliegend nicht mit Erfolg darauf berufen, dass mit Eintritt in den Ruhestand ein abgeschlossener Sachverhalt vorliege und die Versorgungsanwartschaft zum Versorgungsanspruch erstarke. Dieser Differenzierungsgrund trage vorliegend nicht, weil durch die getroffene Entscheidung allein die Betriebsrentner und nicht die Anwärter, die ihre künftige Betriebsrente noch selbst erarbeiten, besser gestellt würden. Es handele sich insoweit um verstärkten Vertrauensschutz, wie es auch § 16 BetrAVG zum Ausdruck bringe. Der Vertrauensschutz beziehe sich aber nicht nur auf die Betriebsrentner, sondern auch auf die Anwärter, insbesondere die rentennahen Anwärter. Denn auch diese hätten keine Veranlassung gehabt, sich für den Zeitraum vom 01.01.1995 bis 31.01.2011 eine eigene zusätzliche Altersversorgung aufzubauen. Die Differenzierung nach Betriebsrentnern und Anwärtern sei vorliegend unter dem Aspekt des Vertrauensschutzes weder erforderlich noch angemessen. So hätte die Beklagte unter Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Anwartschaftszeiten bis einschließlich Januar 2011 oder aber von 1995 bis Januar 2011 nur mit 0,5 Jahren, sowohl für die Betriebsrentner als auch die Anwärter, berücksichtigen können, um ihre Kosten zu begrenzen. Dabei werde nicht verkannt, dass Stichtagsregelungen stets mit Härten verbunden seien. Stichtagsregelungen ersetzen indessen nicht die Prüfung der Angemessenheit der konkreten Regelung und insbesondere den Vergleich mit anderen Regelungen, die ebenfalls Stichtagsregelungen enthalten könnten. Anders als für die Dotierung von Sozialplänen finde keine Höchstgrenze für die Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes Anwendung. Die Beklagte verkenne hierbei, dass dem Betriebsrat

ein Rechtsanspruch auf Erstellung eines Sozialplanes zustehe, demgegenüber habe sich der Arbeitgeber im Falle eines Anspruchs auf Gleichbehandlung selbst durch eine Entscheidung gebunden.

Gegen das ihr am 21.07.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 14.08.2015 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 21.10.2015 am 21.10.2015 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

dass sie per 31.12.2010 für ihre Betriebsrentner 703.746,00 € und die F. Werkzeugtechnik für deren Betriebsrentner 2.114.400,00 € Rückstellungen gebildet hatten. Hätten sie und die F. Werkzeugtechnik entschieden, den Betriebsrentnern künftig auch nur noch eine auf den 31.12.1994 quotierte Betriebsrente zu zahlen, hätten sie insgesamt 520.908,00 € dieser Rückstellungen auflösen und damit Gewinne generieren müssen. Die Generierung eines derartigen Gewinns zulasten der Betriebsrentner hätte zu einem erheblichen Imageschaden geführt. Demgegenüber hätte es für die drei aufgespaltenen Firmen mit ca. 300 Anwärtern bei voller Berücksichtigung der Anwartschaftszeiten einen zusätzlichen Rückstellungsbedarf von insgesamt 1.749.248,00 € bedurft. Vor diesem Hintergrund habe das Arbeitsgericht der Feststellungsklage zu Unrecht stattgegeben.

Das Bundesarbeitsgericht habe in ständiger Rechtsprechung jegliche Unterscheidung zwischen Versorgungsanwärtern und Versorgungsempfängern gebilligt und zwar sowohl zugunsten als auch zulasten der Versorgungsanwärter. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstoße erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich sei. Dagegen sei bei der personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe anders behandelt werde, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestünden, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Betriebsrentner und Anwärter befänden sich in keiner vergleichbaren Lage. Der Eintritt des Versorgungsfalles sei als Zäsur zu werten, die dem Anspruch auf Gleichbehandlung entgegenstehe. So habe das Bundesarbeitsgericht es für zulässig erachtet, bei der Änderung der Versorgungsordnung des NDR für Anwärter eine Obergrenze von nur 91,75 % des jeweiligen Nettover-

gleichseinkommens und für die Betriebsrentner diese Obergrenze bei 100 % festzulegen (BAG, Urt. v. 25.05.2004 - 3 AZR 123/03 -). Stets habe das Bundesarbeitsgericht den Eintritt in die Altersrente als Zäsur angesehen, die dem Anspruch auf Gleichbehandlung entgegenstehe. Betriebsrentner und Anwärter seien nicht miteinander vergleichbar. Es sei deshalb sachgerecht, zwischen Betriebsrentnern und Anwärtern zu differenzieren. Auch die Regelungen des Betriebsrentengesetzes bestätigten, dass sich Betriebsrentner und Anwärter nicht in einer vergleichbaren Lage befänden. So habe nur der Betriebsrentner nach § 16 BetrAVG Anspruch auf Anpassung seiner Betriebsrente, nicht aber der Anwärter. Auch der Gesetzgeber differenziere mithin zwischen Betriebsrentnern und Anwärtern. Ungeachtet dessen liege hier allenfalls eine sachverhaltsbezogene Differenzierung vor, die nur bei Willkür unzulässig sei. Sie, die Beklagte, habe indessen zu billige Gründe gehabt, den Betriebsrentnern auch nach Aufdeckung des Irrtums deren Betriebsrenten in unveränderter, d. h. ungekürzter Höhe fortzuzahlen. Denn die Betriebsrentner hätten sich in ihrer Lebensführung auf die bereits gezahlte monatliche Betriebsrente eingestellt. Durch eine quotale Kürzung hätten sie sich in ihrer jetzigen Lebensführung einschränken müssen. Zudem habe sie die zu hohen Rückstellungen für laufende Betriebsrenten über 175.443,00 € aus Imagegründen nicht auflösen wollen. Die weiterbeschäftigten Anwärter hätten sich auch noch nicht auf eine konkrete Lebensführung in der Rentenphase eingestellt. Zudem habe sie, die Beklagte, für die Anwärter auch nur Rückstellungen für quotierte Betriebsrenten gebildet.

Ungeachtet dessen liege aber auch ein hinreichender Sachgrund für eine personenbezogene Differenzierung vor. Bei typisierender Betrachtung stellten sich Arbeitnehmer erst mit dem Eintritt des Versorgungsfalles mit den dann zur Verfügung stehenden Mitteln auf eine konkrete Lebensführung ein. Dies sei wegen des nicht feststehenden Kaufkraftverlustes der künftigen Betriebsrente auch erst dann möglich. Zudem handele es sich bei den meisten Betriebsrentnern um ehemalige Arbeitnehmer der unteren Vergütungsgruppen, deren gesetzliche Rente folglich gering sei. Diese seien auf die unquotierte Betriebsrente zur Deckung ihres Lebensunterhalts angewiesen. Auch wenn sie, die Beklagte, dazu nicht verpflichtet gewesen sei, halte sie es für sachlich gerechtfertigt, dieses Einstellen auf den Lebensstandard zu berücksichtigen. Die Anwärter, deren Versorgungsfall erst in 5, 10 oder 15 Jahren eintrete, hätten sich noch nicht, zumindest nicht gleichermaßen auf die Höhe der Betriebsren-

te eingestellt. Die Anwärter hätten - anders als die Betriebsrentner - zudem die Möglichkeit, nunmehr eine anderweitige Vorsorge zur Kompensation der Kürzung der erwarteten Betriebsrente zu schaffen. Aufgrund der zulässigen Stichtagsregelungen komme es ggf. zu unvermeidbaren Einzelfällen, in denen eine Kompensation nicht mehr möglich sei. Der Großteil der Anwärter sei indessen in den 50er- und 60er-Jahren geboren. Diese könnten noch anderweitige Vorsorge betreiben, zumal sie nur einen zweistelligen Eurobetrag kompensieren müssten. Zudem habe sie, die Beklagte, berechtigterweise davon Abstand genommen, Rückstellungen für die Betriebsrentner aufzulösen und somit Gewinn zu deren Lasten zu generieren. Demgegenüber habe es für die Anwärter nur Rückstellungen für eine quotierte Rente gegeben. Hierin liege ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung von Betriebsrentnern und Anwärtern.

Dem stehe auch nicht entgegen, dass sie den wenigen Mitarbeitern, die anlässlich der Betriebsänderung in 2010 ausgeschieden seien (Sozialplanabgänger), eine unquotierte Anwartschaft zugebilligt habe. Hierbei handele es sich um Einzelfälle, in denen sie neben der Sozialplanabfindung einen zusätzlichen Ausgleich für den Verlust des Besitzstandes geschaffen habe. Hierin sei kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu erblicken.

Ungeachtet dessen sei eine zwingende Gleichbehandlung von Betriebsrentnern und Anwärtern nicht mit dem Umfang der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats vereinbar. Wenn sie verpflichtet wäre, die Betriebsrentner und die Anwärter gleich zu behandeln, so hätte dies zur Folge, dass der Betriebsrat mittelbar auch über die Verteilung der freiwilligen Leistungen an die Betriebsrentner entscheiden würde. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stehe dem Betriebsrat aber nur in Bezug auf freiwillige Leistungen ein Mitbestimmungsrecht gegenüber den Anwärtern und nicht den Betriebsrentnern zu.

Ungeachtet dessen sei ihr eine Anpassung nach oben, d. h. eine unquotierte Betriebsrente auch für die Anwärter, nicht zumutbar, dies würde zusätzliche Rückstellungen in Höhe von 557.551,00 € bedeuten, mithin das Vierfache kosten, von dem sie ausgegangen sei.

Abgesehen hiervon sei auch nicht ersichtlich, warum die Anwartschaften der Anwärter auch noch über den 31.01.2011 hinaus anwachsen sollten.

Ungeachtet dessen habe der Kläger zum Kündigungstermin der BV 2/88 am 31.12.1994 aufgrund seiner damaligen Betriebszugehörigkeit (noch keine 10 Jahre) und seines Alters (noch keine 35 Jahre alt) noch keine unverfallbaren Anwartschaft gehabt. Gemäß § 2 Ziff. 4 Spiegelstrich 2 BV 2/88 blieben jedoch nur die unverfallbaren Anwartschaften nach einer Kündigung der Betriebsvereinbarung erhalten. Dementsprechend seien auch allen Mitarbeitern mit einer zum Zeitpunkt 31.12.1994 noch verfallbaren Anwartschaft bei Nachfrage bezüglich ihrer künftigen Betriebsrente mitgeteilt worden, dass sie aufgrund der Kündigung der BV 2/88 keine Anwartschaft hätten. Der Kläger habe mithin kein Vertrauen auf eine unverfallbare Anwartschaft bzw. Betriebsrente und schon gar nicht auf eine unquotierte Betriebsrente entwickeln können.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 30.06.2015, Az. 6 Ca 1293/15, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt

das angefochtene Urteil. Die Beklagte habe nicht nur zwischen Betriebsrentnern und Anwärtern zum Stichtag 31.01.2011 differenziert, sondern gewähre unstreitig auch mehreren Anwärtern, die erst nach dem 31.01.2011 in Rente gegangen seien, eine unquotierte Rente. Der Kläger bestreitet die von der Beklagten vorgetragene Summe der zusätzlich benötigten Rückstellungen, sofern auch die Anwärter zukünftig unquotierte Betriebsrenten erhielten. Das Zahlenwerk sei nicht nachvollziehbar. Ungeachtet dessen führten die angegebenen Mehrbelastungen aber auch nicht zur Unzumutbarkeit. Aussagekräftige Darlegungen, die dies belegten, würden fehlen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Begrenzung des Sozialplanvolumens sei vorliegend nicht übertragbar.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Inhalt ihrer wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsniederschrift vom 23.06.2016 verwiesen.

### Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung nur teilweise Erfolg und ist im Wesentlichen unbegründet.

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten Anspruch auf Feststellung, dass bei der Berechnung seiner zukünftigen Betriebsrente eine anrechenbare Beschäftigungszeit vom 31.12.1983 bis zum 31.01.2011 zugrunde zu legen ist. In diesem Umfang ist der Feststellungsantrag zulässig (A.) und auch begründet (B.).

#### **A.** Der Feststellungsantrag ist zulässig.

Der Kläger macht mit dem Feststellungsantrag geltend, dass bei der Berechnung der Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles nach Ziff. VII 1. a) der Versorgungsordnung zur BV 2/88 eine anrechenbare Dienstzeit vom 31.12.1983 bis zumindest dem letzten Tag der mündlichen Verhandlung dieses Rechtsstreits zugrunde zu legen ist. Dieser Antrag genügt sowohl dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO als auch den Anforderungen des § 256 Abs. 1 ZPO. Der Kläger will ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis, d. h. das Bestehen eines Versorgungsverhältnisses nach der für den Betrieb der Beklagten geltenden Versorgungsordnung, festgestellt wissen. Er hat auch ein schutzwürdiges Interesse an der alsbaldigen Feststellung dieses Rechtsverhältnisses, da die Beklagte Ende 2010 und nochmals im Dezember 2014 bekräftigt hat, den Anwärtern nur eine Betriebsrente auf der Basis einer anrechenbaren Dienstzeit bis zum 31.12.1994 zahlen zu wollen. Dadurch ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis zwischen den Parteien durch eine wesentliche Unsicherheit gefährdet. Dem kann durch die Feststellung begegnet werden (BAG, Urt. v. 19.03.2002 - 3 AZR 229/01 - Rn. 34 ff., juris; BAG, Urt. v. 18.11.2003 - 3 AZR

655/02 - Rn. 24 f., juris; LAG Düsseldorf, Urt. v. 28.05.2014 - 12 Sa 1475/13 - Rn. 60, juris).

**B.** Der Feststellungsantrag ist auch - überwiegend - begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass für die Berechnung seiner zukünftigen Betriebsrente der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.01.2011 zu berücksichtigen ist (I.). Dieser Anspruch folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und dem allgemeinen Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG. Eine darüberhinausgehende Anrechnung weiterer nach dem 31.01.2011 zurückgelegter Dienstzeiten kommt nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz indessen nicht in Betracht (II.).

**I.** Der Feststellungsantrag ist im zuerkannten Umfang begründet, weil die Beklagte mit ihrer im Dezember 2010 getroffenen Verteilungsentscheidung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat.

**1.** Es ist zwischen den Parteien unstrittig, dass ehemalige Arbeitnehmer, die eine Versorgungszusage hatten und die nach Erreichen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft im Zeitraum von Januar 1995 bis zum 31.01.2011 ausschieden und bereits das 65. Lebensjahr erreicht hatten, in diesem Zeitraum ohne Rechtsgrund eine unquotierte, d. h. nicht auf den 31.12.1994 quotale gekürzte Betriebsrente erhielten. Mit der rechtskräftigen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 02.05.2013 in dem Beschlussverfahren 5 TaBV 33/12 steht auch für die Parteien dieses Rechtsstreits bindend fest, dass die Kündigung der Betriebsvereinbarung jedenfalls die Wirkung hatte, dass die sogenannten Altrentner seit dem Wirksamwerden der Kündigung (31.12.1994) keine Steigerung ihrer Versorgungsanwartschaften mehr verdienen konnten (BAG, Beschl. v. 17.08.1999 - 3 ABR 55/98 - Rn. 52, juris). Gleichwohl zahlte die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin den Altrentnern eine Betriebsrente unter Berücksichtigung der vollen und nicht nur auf den 31.12.1994 quotierten anrechenbaren Beschäftigungszeiten.

Bis zum Dezember 2010 war die Beklagte hierzu mithin weder nach der BV 2/88 noch aufgrund einer einzelvertraglichen Zusage noch einer Gesamtzusage noch aufgrund betrieblicher Übung noch aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 21.08.2014 - 4 Sa 64/14 - sowie Urt. v. 21.08.2014 - 5 Sa 65/15 -). Vielmehr erfolgten diese rechtsgrundlosen Leistungen (Zahlung unquotierter Betriebsrenten) in der irrümlichen Annahme, hierzu aufgrund der BV 2/88 und der dazugehörigen Versorgungsordnung verpflichtet gewesen zu sein. Die Beklagte befand sich mithin im bloßen - wenn auch irrümlichen - Normenvollzug.

**2.** Nach Aufdeckung ihres Irrtums im Dezember 2010 zahlt die Beklagte an die bis 31.01.2011 ausgeschiedenen Arbeitnehmer, die irrümlich eine unquotierte Betriebsrente bezogen, jedoch weiterhin eine unquotierte. Seit diesem Zeitpunkt befindet sich die Beklagte nicht mehr im (vermeintlichen) Normenvollzug, sondern hat bewusst eine eigene verteilende Entscheidung getroffen. Diese verteilende Entscheidung jenseits des bloßen - vermeintlichen - Normenvollzugs muss sich am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz orientieren und verlangt einen sachlichen Grund für die Differenzierung.

**a)** Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel gleich zu behandeln. Damit verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz eine sachfremde Gruppenbildung und die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Er findet stets Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (st. Rspr. BAG, Urt. v. 14.12.2011 - 5 AZR 675/10 - Rn. 15, juris; BAG, Urt. v. 21.09.2011 - 5 AZR 520/10 -, juris; BAG, Urt. v. 17.03.2010 - 5 AZR 168/09 - Rn. 14 mwN, juris). Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift jedoch nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, hingegen nicht beim bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug oder der Erfüllung vertraglicher Pflichten (BAG, Urt. v. 14.12.2011 - 5 AZR 675/10 - Rn. 18 mwN, juris; BAG, Urt. v. 27.08. 2008 - 4 AZR

484/07 - Rn. 40, juris; BAG, Urt. v. 15.04.2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 18, juris; BAG, Urt. v. 26.04.2005 - 1 AZR 76/04 -, juris). Deshalb gibt es keinen Anspruch auf „Gleichbehandlung im Irrtum“ (BAG, Urt. v. 02.08.2006 - 10 AZR 572/05 - Rn. 33, juris). Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis von seinem Irrtum die bis dahin ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen weitergewährt und rechtlich mögliche Rückforderungsansprüche nicht geltend macht. Ab diesem Zeitpunkt erbringt er bewusst zusätzliche freiwillige Leistungen. Dann muss er die vergleichbaren Arbeitnehmer gleich behandeln. Stellt er hingegen die rechtsgrundlosen Zahlungen alsbald nach Kenntniserlangung von seinem Irrtum ein und ergreift rechtlich mögliche Maßnahmen zur nachträglichen Korrektur seines Irrtums, ist für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum (BAG, Urt. v. 27.08.2008 - 4 AZR 484/07 - Rn. 40, juris; BAG, Urt. v. 26.11.1998 - 6 AZR 335/97 -, juris; BAG, Urt. v. 24.02.2000 - 6 AZR 504/98 -, juris).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, dass die vorgenommene Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung verstößt erst dann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei der personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits verletzt, wenn eine Gruppe anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen können (BAG, Urt. v. 12.08.2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 25, juris).

Arbeitnehmer werden dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten (vgl. nur: BAG, Urt. v. 01.04.2009 - 10 AZR 353/08 - Rn. 14, mwN, juris). Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt, wenn mit einer am Gleichheitsgedanken orientierten Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG, Beschl. v. 15.10.1985 - 2 BvL 4/83 -, juris). Verstößt der Arbeitgeber gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, ist er verpflichtet, die

Regel auf alle Arbeitnehmer anzuwenden und diese entsprechend zu begünstigen. Daraus kann sich ein Anspruch der bisher vom Arbeitgeber ausgenommenen Arbeitnehmer auf die den Begünstigten gewährten Leistungen ergeben (BAG, Urt. v. 16.06.2010 - 4 AZR 928/08 -, Rn. 30, juris).

**b)** Hieran gemessen hat die Beklagte bei ihrer verteilenden Entscheidung im Dezember 2010 nicht den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt. Die Beklagte hat Ende 2010 die generelle abstrakte Regelung getroffen, für die längstens bis zum Stichtag 31.01.2011 beschäftigten Arbeitnehmer, die bereits ohne Rechtsgrund eine unquotierte Betriebsrente bezogen, die BV 2/88 weiterhin ohne Berücksichtigung der Kündigung zum 31.12.1994 anzuwenden, d. h. den Altrentnern die volle und nicht quotale gekürzte Betriebsrente zu zahlen. Zugleich hat sie entschieden, dass die über den Stichtag hinaus weiterbeschäftigten Arbeitnehmer/Anwärter zukünftig nur noch Betriebsrenten in quotale gekürzter Höhe der bis zum 31.12.1994 erworbenen Anwartschaften erhalten. Damit hat sie zugleich die Gruppe der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer/Anwärter von den freiwilligen Vergünstigungen der ausgeschiedenen Mitarbeiter/Betriebsrentner ausgenommen. Das bedeutet, dass die Beklagte die bewusste Entscheidung getroffen hat, für eine bestimmte Gruppe Arbeitnehmer, die eine Versorgungszusage hatte, die BV 2/88 trotz der Kündigung in vollen Umfang anzuwenden und für die andere Arbeitnehmergruppe, obgleich diese ebenfalls eine Versorgungszusage hat, die BV 2/88 nur noch statisch bis zum Kündigungstermin anzuwenden, sodass die letzte Gruppe nur noch eine auf den 31.12. 1994 quotierte Betriebsrente erwerben konnte bzw. kann. Mit ihrer Verteilungsentscheidung wendet die Beklagte rückwirkend den maßgeblichen Faktor zur Berechnung der Betriebsrente, nämlich die anrechenbare Beschäftigungszeit, für beide Gruppen (ausgeschiedene Arbeitnehmer mit Betriebsrente und Anwärter) unterschiedlich an. Durch die getroffene Stichtagsregelung hat sie in einen rückwärtigen Sachverhalt eingegriffen, der für beide Arbeitnehmergruppen gleich war. Für die sogenannten Altrentner zählen deren vom 01.01.1995 bis längstens 31.01.2011 zurückgelegten Beschäftigungszeiten noch als anrechenbare Dienstzeiten i. S. d. BV 2/88, für die weiterbeschäftigten Arbeitnehmer indessen nicht mehr. Entscheidend ist, dass auch die sogenannten Altrentner zu keinem Zeitpunkt einen Anspruch auf Anrechnung der über den 31.12.1994 hinausgehenden Beschäftigungszeiten hatten.

Diese Verteilungsentscheidung entspricht im Ergebnis genau derjenigen, als wenn die Beklagten bereits mit der Kündigung der BV 2/88 entschieden hätte, dass diejenigen weiterbeschäftigten Mitarbeiter, deren Versorgungsfall noch vor dem 31.01.2011 eintritt, eine unquotierte Betriebsrente und diejenigen, die über den 31.01.2011 als Anwärter weiterbeschäftigt werden, nur noch eine auf den 31.12.1994 quotale gekürzte Betriebsrente erhalten werden.

Für diese Ungleichbehandlung gibt es keine sachliche Rechtfertigung. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die getroffene Verteilungsentscheidung der Beklagten vom Dezember 2010 nicht durch sachlich anerkennenswerte Gründe gerechtfertigt.

**aa)** Insbesondere kann sich die Beklagte vorliegend nicht mit Erfolg darauf berufen, dass es stets sachlich gerechtfertigt sei, die Gruppe der Betriebsrentner und diejenige der Betriebsrentenanwärter ungleich zu behandeln. Dabei wird nicht verkannt, dass das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sowie der Eintritt des Versorgungsfalls nach der ständigen Rechtsprechung des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts eine Zäsur markieren und deshalb auch sachgerechte Anhaltspunkte für versorgungsrechtliche Bestimmungen sind (vgl. BAG, Urte. v. 12.08.2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 39, juris; BAG, Urte. v. 11.08.2009 - 3 AZR 363/08 - Rn. 39, juris). In diesen Fällen wird eine Versorgungsordnung für die Zukunft geändert und die Änderungen wirken sich auf die Anwärter und Betriebsrentner unterschiedlich aus.

Vorliegend geht es aber nicht um den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz infolge der Änderung einer Versorgungsordnung, sondern um eine einseitige Verteilungsentscheidung der Beklagten. Die Beklagte verkennt bei ihrer Argumentation im Berufungsverfahren, dass bei der Änderung einer Versorgungsordnung, bei der nur in die Rechte der Anwärter eingegriffen wird, die Betriebsrentner auf die ihnen bislang gezahlten Versorgungsleistungen einen Anspruch aufgrund der bisherigen Versorgungsordnung hatten. Dies ist hier gerade nicht der Fall. Vielmehr hat die Beklagte nicht nur die irrtümlich falsch berechneten Versorgungsleistungen zukunftsorientiert geändert, sondern rückwirkend die nach dem 31.12.1994 zurückgelegten Beschäftigungszeiten aller Arbeitnehmer, die eine Versorgungszusage hatten, gemessen daran, ob sie am Stichtag ausgeschieden waren und Betriebsrente

bezogen oder weiterbeschäftigt werden, als anrechnungsfähig oder nicht anrechnungsfähig gewertet. Diese differenzierte Änderung erfolgte, obgleich diese Beschäftigungszeiten in beiden Fällen nach der gekündigten BV 2/88 nicht mehr anrechnungsfähig waren. Denn die Beklagte gewährte den Altrentnern nur im vermeintlichen Normenvollzug vor dem 31.01.2011 eine unquotierte Betriebsrente. Diesen Irrtum perpetuierte sie im Dezember 2010 zugunsten der Betriebsrentner. Die von der Beklagten in der Berufungsbegründung angeführte Rechtsprechung zur sachgerechten Differenzierung zwischen Betriebsrentnern und Anwärtern betreffen mithin nicht den vorliegenden Fall.

**bb)** Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei der von ihr vorgenommenen Gruppenbildung nicht um eine rein sachverhaltsbezogene Differenzierung, bei der nur das Willkürverbot maßgeblich ist. Nach der Willkürklausel wurde Art. 3 Abs. 1 GG als verletzt angesehen, wenn sich ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonst wie sachlich einleuchtender Grund für die gesetzliche Differenzierung oder Gleichbehandlung nicht finden lässt, die Regelung folglich als willkürlich bezeichnet werden muss. Demgegenüber ergeben sich nach der vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Neuen Formel aus Art. 3 Abs. 1 GG je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, d. h. vorliegend dem Arbeitgeber, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen. Bei der Ordnung von Massenerscheinungen können typisierende und generalisierende Regelungen notwendig sein. Dabei entstehende Härten und Ungerechtigkeiten müssen hingenommen werden, wenn die Benachteiligung nur eine kleine Zahl von Personen betrifft und der Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz nicht sehr intensiv ist. Stehen die wirtschaftlichen Folgen einer solchen Regelung jedoch in einem Missverhältnis zu den mit der Typisierung verbundenen Vorteilen, so genügt diese dem Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nicht (BVerfG, Beschl. v. 15.07.1998 - 1 BvR 1554/89, 1 BvR 963/94, 1 BvR 964/94 -, Rn. 63, juris). Die Abgrenzung einer personenbezogenen und sachverhaltsbezogenen Differenzierung ist zudem fließend. Die Beklagte hat die Entscheidung, welchen Mitarbeitern sie auch künftig eine unquotierte Betriebsrente zahlt, danach getroffen, ob die Mitarbeiter bereits am 31.01.2011 ausgeschieden waren und Betriebsrente beziehen oder als Anwärter wei-

ter beschäftigt werden. Sie hat mithin eine im Wesentlichen personenbezogene Differenzierung vorgenommen, für die sie einen hinreichenden Sachgrund benötigt. Vorliegend erweist sich die Differenzierung zwischen den bis zum 31.01.2011 ausgeschiedenen Arbeitnehmern/Betriebsrentnern und den noch weiter beschäftigten Arbeitnehmern/Anwärtern nicht mehr als sachgerecht.

Die Beklagte kann sich für die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung insbesondere nicht darauf berufen, sie habe das durch ihr jahrelanges Verhalten geweckte Vertrauen der Altrentner in den Fortbestand der (rechtsgrundlosen) Rentenzahlungen in unquotierter Höhe nicht zerstören wollen.

**(1)** Bereits der gewählte Stichtag (31.01.2011) ist aus Sicht aller zumindest seit dem 31.12.1994 beschäftigten Arbeitnehmer nicht nachvollziehbar. Zwar steht der gewählte Stichtag in zeitlichem Zusammenhang mit der Aufdeckung des Irrtums der fehlerhaften Nichtberücksichtigung der Kündigung der BV 2/88 durch die Beklagten, für die betroffenen Mitarbeiter ist er indessen absolut zufällig und damit willkürlich. Denn auch die bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer/Betriebsrentner hatten keinen Anspruch auf eine unquotierte Betriebsrente. Auch ihre Betriebsrentenansprüche waren ebenso wie diejenigen der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer von der Kündigung der BV 2/88 betroffen. Die gewählte Stichtagsregelung kann auch zu eklatanten und damit nicht mehr hinnehmbaren Ungerechtigkeiten führen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn ein seit Dezember 1975 bis Dezember 2000 beschäftigter Arbeitnehmer (Wartezeit erfüllt), der wegen Erreichens des 65. Lebensjahres ausgeschieden ist, eine unquotierte Betriebsrente in Höhe von 51,13 € erhält, ein Arbeitnehmer, der ebenfalls seit Dezember 1975 bis zum Dezember 2014 beschäftigt war, nur eine auf den 31.12.1994 quotale gekürzte Betriebsrente erhält, obgleich er wesentlich längere Betriebszugehörigkeit erwiesen und seine Ansprüche auf Altersversorgung in größerem Umfang selbst miterwirtschaftet hat.

**(2)** Der Arbeitgeber kann mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche Zwecke verfolgen. Zunächst einmal soll die betriebliche Altersversorgung in aller Regel die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alter verbessern. Außerdem dient die betriebliche Altersversorgung dazu, die von den Arbeitnehmern ge-

zeigte Betriebszugehörigkeit zu belohnen und weitere Betriebszugehörigkeit zu fördern (BAG, Urt. v. 12.08.2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 37, juris). Auf die zuletzt genannten Zwecke beruft sich die Beklagte indessen nicht. Das Gegenteil ist der Fall. Weitere Betriebszugehörigkeit wird vorliegend „bestraft“.

Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von der Fallgestaltung, die der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.2014 - 3 AZR 764/12 - zugrunde lag, ganz maßgeblich. In dem dortigen Verfahren hatte die Arbeitgeberin eine allgemeine Regelung dergestalt aufgestellt, dass die an einem Stichtag noch aktiven Arbeitnehmer eine Zusage der jährlichen Erhöhung der Betriebsrente um 2,2 % erhielten, während die ausgeschiedenen Arbeitnehmer von dieser Anpassung ausgenommen waren. Die Förderung und Honorierung weiterer Betriebszugehörigkeit sah das Bundesarbeitsgericht als geeigneten und auch angemessenen Differenzierungsgrund für die unterschiedliche Behandlung der zum Stichtag ausgeschiedenen und der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer an.

Hier liegt indessen ein umgekehrter Sachverhalt vor. Die Beklagte bevorzugt die ausgeschiedenen Arbeitnehmer/Betriebsrentner und nicht die weiterbeschäftigten Arbeitnehmer/Anwärter. Weitergehende Betriebstreue führt zu einer Benachteiligung gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern/Betriebsrentnern. Für diese Benachteiligung liegt kein hinreichender Sachgrund vor.

**(3)** Die Differenzierung zwischen ausgeschiedenen Arbeitnehmern/Betriebsrentnern und weiterbeschäftigten Arbeitnehmern/Anwärtern ist auch nicht deshalb sachlich gerechtfertigt, weil die Altrentner aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation schutzwürdiger seien. Die wirtschaftliche Lage der Betriebsrentner und der Anwärter ist zumindest für die rentennahen Anwärter ähnlich. Auch die weiterbeschäftigten Anwärter sind angesichts der zu erwartenden gesetzlichen Rente in ähnlicher Weise auf das Zusatzeinkommen aus der betrieblichen Altersversorgung angewiesen wie die ausgeschiedenen Arbeitnehmer/Betriebsrentner. Insbesondere ist nicht davon auszugehen, dass die Anwärter künftig eine höhere gesetzliche Rente erhalten, wie die im Jahr 2010 bereits in Rente befindlichen Arbeitnehmer. Beide Gruppen sind mithin im gleichen Umfang auf die betriebliche Altersversorgung angewiesen. Hieran ändert

auch der Umstand nichts, dass die Betriebsrentner weitestgehend Arbeitnehmer der unteren Vergütungsgruppen waren und nur eine geringe gesetzliche Rente erhalten. Abgesehen davon, dass diese Behauptung pauschal und unsubstantiiert ist, hat die Beklagte die Differenzierung gerade nicht nach der Höhe des Bezugs der gesetzlichen Rente oder sonstiger Versorgungsleistungen vorgenommen, sondern allein danach, ob die (ehemaligen) Mitarbeiter bereits Betriebsrentner waren oder als Anwärter weiterbeschäftigt werden. Die Beklagte verkennt, dass auch die weiterbeschäftigten Arbeitnehmer/Anwärter, die ggf. aufgrund ihres höheren Einkommens eine höhere gesetzliche Rente erhalten werden, darauf vertrauen durften, eine unquotierte Betriebsrente zu erhalten.

**(4)** Auch der Differenzierungsgrund, dass sich die Altrentner aufgrund der bereits gewährten höheren Betriebsrente auf eine höhere Lebensführung eingestellt hätten, verfängt nicht. Zur Wahrung des Besitzstandes hätte es ausgereicht, von den Altrentnern die zu viel gezahlten Betriebsrenten nicht zurückzufordern. Eine derartige Begünstigung der Altrentner gegenüber den Anwärtern wäre nicht zu beanstanden gewesen. Ein hinreichender Sachgrund, allein den sogenannten Altrentnern und den sogenannten Sozialplanabgängern/Anwärtern auch künftig die nicht geschuldete unquotierte Betriebsrente zu zahlen, liegt indessen nicht vor. Insbesondere hatten sich die sogenannten Sozialplanabgänger/Anwärter auch noch nicht in ihrer Lebensführung auf eine höhere Betriebsrente eingestellt. Zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hätte die Beklagte alle Arbeitnehmer, ob am Stichtag bereits als Rentner ausgeschieden oder darüber hinaus als Anwärter weiterbeschäftigt, im Hinblick auf die versorgungsrechtliche Anrechenbarkeit der von 1995 bis zum 31.01.2011 erbrachten Beschäftigungszeiten gleich behandeln müssen. Zur Wahrung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes hätte sie entweder allen Arbeitnehmern mit Versorgungszusage - egal ob mit Status eines Betriebsrentners oder eines Anwärters - über den Stichtag hinaus eine unquotierte Betriebsrente (weiter-)zahlen oder nur noch eine quotale auf den 31.12.1994 gekürzte Betriebsrente zahlen müssen. Der mit der strittigen zusätzlichen Versorgungsleistung verfolgte Zweck ist im vorliegenden Fall sowohl bei den Altrentnern als auch bei den zukünftigen Betriebsrentnern gleich. Sie dient der Ergänzung der gesetzlichen Rente und anderweitiger Versorgungsleistungen und damit der Absicherung des Lebensunter-

halts im Alter. Die Beklagte kann insoweit auch nicht mit dem Argument gehört werden, dass der Eintritt des Versorgungsfalls stets eine Zäsur bedeute. Denn nicht dieses Ereignis in Folge der Änderung einer Versorgungsordnung war maßgeblich für die Verteilungsentscheidung, sondern das von der Beklagten selbst gesetzte, vom Zufall der Aufdeckung des Irrtums abhängige Datum 31.01.2011.

Es ist auch nicht ersichtlich, inwieweit die irrtümlich bis Januar 2011 gezahlten Differenzbeträge tatsächlich dazu geführt haben, dass sich die Altrentner in ihrer Lebensführung darauf eingerichtet haben, sodass eine künftige Kürzung für diese Gruppe zu nicht hinzunehmenden Härten führen würde. Die insoweit darlegungspflichtige Beklagte hat hierzu nichts vorgetragen. Die monatlichen Differenzbeträge dürften für die Altrentner mehrheitlich eher im unteren zweistelligen Euro-Bereich liegen. Zur Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hätte die Beklagte mithin die zunächst rechtsgrundlos erfolgten Zahlungen an die Altrentner einstellen und deren Betriebsrenten auf die Höhe der bis zum 31.12.1994 erworbenen Anwartschaftsrechte mit Wirkung zum 31.01.2011 kürzen müssen. Da sie stattdessen aber die rechtsgrundlosen Zahlungen auch nach Kenntnis ihres Irrtums ohne sachlichen Grund weiterhin leistet, haben nunmehr auch die weiterbeschäftigten Arbeitnehmer/Anwärter Anspruch auf eine künftige Betriebsrente quotiert auf den 31.01.2011 und nicht auf den 31.12.1994 (BAG, Urt. v. 27.08.2008 - 4 AZR 484/07 -, Rn. 40, juris).

**(5)** Ein hinreichender Sachgrund für die vorgenommene Differenzierung kann auch nicht darin erblickt werden, dass es den Anwärtern im Gegensatz zu den Betriebsrentnern noch möglich sei, eine private Zusatzrente anzusparen. Zu Recht hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass auch die Anwärter kaum noch in der Lage sind, die gestrichenen anrechenbaren Beschäftigungszeiten von 17 Jahren durch den Abschluss einer privaten Zusatzrentenversicherung zu kompensieren. Hieran ändert auch der Einwand der Beklagten nichts, dass die Anwärter nur einen zweistelligen Eurobetrag ausgleichen müssten. Für den Erwerb einer privaten Zusatzrente in Höhe der betrieblichen Mindestrente von 51,13 € bei Erreichen des 65. Lebensjahres müsste ein Mitarbeiter des Jahrgangs 1955 jetzt einen monatlichen Sparbetrag von ca. 300,00 € aufwenden (Private Rentenversicherung Rechner - FOCUS Online). Selbst wenn dieser Mitarbeiter bereits Anfang 2011 eine private Zusatzrentenversi-

cherung abgeschlossen hätte, dürften die monatlichen Sparbeträge zumindest bei 200,00 € gelegen haben, um eine Zusatzrente von 51,13 € monatlich zu erwerben. Ein Mitarbeiter des Jahrgangs 1960 müsste jetzt Monatsbeiträge von ca. 150,00 € leisten. Auch eine derartige Mehrbelastung können die wenigsten aktiven Mitarbeiter tragen.

Ungeachtet dessen hatten aber auch die heutigen Anwärter bis 2011 keine Veranlassung, sich eine private Zusatzrente aufzubauen. Sowohl die Altrentner als auch die zukünftigen Betriebsrentner, die ebenfalls vor dem 31.12.1993 eingestellt wurden, haben aufgrund des Verhaltens der Beklagten gleichermaßen Anspruch darauf, dass die Beklagte ihnen bei Eintritt des Versorgungsfalles eine unquotierte Betriebsrente nach der BV 2/88 zahlen wird.

**(6)** Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, dass sie die irrtümlich zu hohen Rückstellungen für die Betriebsrenten der Altrentner hätte teilweise auflösen und damit Gewinne hätte generieren müssen, wenn sie diesen ab Februar 2011 nur noch quotierte Betriebsrenten gezahlt hätte. Soweit die Beklagte vorträgt, dass sie für die Anwärter demgegenüber nur Rückstellungen auf der Basis der quotierten Betriebsrenten gebildet habe, ist dies für die Kammer nicht nachvollziehbar. Denn die Rückstellungen - sowohl für die Betriebsrentner als auch für die Anwärter - wird die Rechtsvorgängerin noch gebildet haben, denn der Irrtum ist erst bei der Unternehmensspaltung aufgedeckt worden. Ungeachtet dessen ist ein möglicher Imageschaden nicht geeignet einen hinreichenden Sachgrund für die Ungleichbehandlung darzustellen.

**(7)** Angesichts der sachwidrigen Differenzierung zwischen den sogenannten Altrentnern und den weiterbeschäftigten Anwärtern kann es dahingestellt bleiben, ob der Feststellungsantrag auch wegen Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes gegenüber den in 2010 ausgeschiedenen Sozialplanabgängern/Anwärtern begründet ist. Hierbei handelt es sich nicht um eine außerordentlich kleine Gruppe, für die es eine sachliche Rechtfertigung der Differenzierung nicht bedarf (vgl. BAG, Urt. v. 13.02.2002 - 5 AZR 713/00 - Rn. 17, juris). Denn unstreitig erhalten 13 sogenannte Sozialplanabgänger, die am Stichtag ebenfalls noch nicht das Rentenalter von 65 Jahren erreicht hatten, weiterhin eine unquotierte Betriebsrente. Der

Anteil dieser bevorzugten Gruppe von Anwärtern entspricht unstreitig 13,7 % aller anspruchsberechtigten 95 Anwärter zu dem Zeitpunkt. Die Beklagte hat auch erstmals in der Berufungsbegründung vom 19.08.2015 - unbestritten - vorgetragen, dass sie bereits im Dezember 2010 entschieden habe, dass auch diese ausgeschiedenen Anwärter eine unquotierte Betriebsrente bekommen sollten, weil diese bereits infolge der Unternehmensspaltung ihren Arbeitsplatz verloren hätten. Der Kläger wird mithin nicht nur gegenüber den Altrentnern sondern auch gegenüber diesen Anwärtern benachteiligt. Im vorliegenden Verfahren braucht indessen nicht geklärt zu werden, ob der von der Beklagten angegebene Sachgrund, den Sozialplanabgängern durch die Anerkennung der über den 31.12.1994 hinausgehenden Beschäftigungszeiten eine zusätzliche Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes gewähren zu wollen, tragfähig im Hinblick auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ist.

**3.** Der Feststellungsanspruch scheidet aber auch nicht deshalb, weil der hiesige Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung der BV 2/88 (31.12.1994) noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben hatte. Die Beklagte hat unstreitig nicht die Differenzierung danach vorgenommen, ob die Arbeitnehmer/Betriebsrentner am 31.12.1994 bereits eine unverfallbare Anwartschaft hatten, sondern darauf abgestellt, ob diese am 31.01.2011 aus dem Betrieb ausgeschieden waren. Es steht zu vermuten, dass unter den sogenannten Altrentnern auch solche sind, die die Unverfallbarkeitsfrist gemäß § 30f BetrAVG am 31.12.1994 noch nicht erfüllt hatten. Auf die Verfallbarkeit oder Unverfallbarkeit der Betriebsrente kommt es vorliegend nicht an. Denn das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der erteilten Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis an. Sie hat keine Bedeutung für die Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis (BAG, Urt. v. 14.07.2015 - 3 AZR 517/13 -, Rn. 41, juris). Hieran ändert auch der Einwand der Beklagten nichts, dass angesichts der Regelung in der § 2 Ziff. 4 Spiegelstrich 2 der BV 2/88 vor Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft überhaupt kein Vertrauen der Arbeitnehmer auf den Erwerb einer Betriebsrente habe entstehen können. Zunächst einmal verkennt die Beklagte, dass diese Regelung durch die BV 4/88 gerade gestrichen wurden. Ungeachtet dessen

steht die Kündigungsregelung in § 2 Ziff. 4 BV 2/88 n. F., die jegliche Nachwirkung ausschließt, der Vertrauensbildung in den Erwerb einer Betriebsrente vorliegend gerade nicht entgegen, auch wenn der Kläger gemäß §§ 1b Abs. 1, 30f BetrAVG zum Kündigungstermin (31.12.1994) noch keine unverfallbare Anwartschaft hatte. Angesichts des Umstands, dass die Beklagte auch über den Kündigungstermin hinaus unstreitig noch weiterhin allen Betriebsrentnern eine unquotierte Betriebsrente zahlte, den vor Eintritt des Versorgungsfalles ausscheidenden Mitarbeitern eine unquotierte Anwartschaftsbescheinigung erteilte und den beschäftigten Anwärtern eine sogenannte Versorgungszusage erteilte, wenn diese dem Unternehmen 25 Jahre lang angehörten und damit die Wartezeit erfüllt hatten, hat sie auch bei den Mitarbeitern, die am 31.12.1994 noch keine unverfallbare Anwartschaft hatten, das Vertrauen erweckt, dass auch sie in den Genuss einer Betriebsrente gelangen können. Die Beklagte hat aus der Kündigung der BV 2/88 bis Ende 2010 ersichtlich keine Rechte hergeleitet und damit für alle Arbeitnehmer, die vor dem 31.12.1994 eingestellt wurden, gleichermaßen das Vertrauen auf den Erwerb einer Betriebsrente geweckt.

4. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die vom Kläger beanspruchte „Anpassung nach oben“ der Beklagten auch nicht unzumutbar. Die Beklagte kann sich nicht auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Falle der Korrektur einzelner Bedingungen eines Sozialplans und der damit verbundenen Erhöhung des Sozialplanvolumens und einer etwaig vorzunehmenden Zumutbarkeitsprüfung berufen (vgl. BAG, Urt. v. 21.10.2003 - 1 AZR 407/02 - Rn. 21, juris). Vorliegend geht es nicht um die Aufstellung oder Korrektur eines Sozialplans, der erzwingbar ist, sondern um die Frage der Wahrung des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch den Arbeitgeber im Rahmen einer (freiwilligen) Verteilungsentscheidung. Die Beklagte hatte es selbst in der Hand, in welcher Höhe sie (freiwillig) zusätzliche Betriebsrenten zahlen will. Die Kosten für die zusätzlichen Rückstellungen sind Folge der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Ungeachtet dessen hat die Beklagte aber auch nicht schlüssig dargelegt, dass ihr die Gleichbehandlung von Altrentnern und weiterbeschäftigten Arbeitnehmern/Anwärtern wirtschaftlich nicht zumutbar ist. Sie hat insbesondere die Berechnung der erforderlichen zusätzlichen Rückstellungen weder offen gelegt noch substantiiert vorgetragen, aus welchen

Gründen sie diese behaupteten Zusatzkosten in unzumutbare Schwierigkeiten bringen würden.

**5.** Der Kläger hat indessen keinen Anspruch auf Feststellung, dass für die Berechnung seiner betrieblichen Altersversorgung der Zeitraum vom 31.12.1983 bis zum 23.06.2016, d. h. dem letzten Tag der mündlichen Verhandlung, zugrunde zu legen ist. Die Verteilungsentscheidung der Beklagten vom Dezember 2010 beinhaltet grundsätzlich für alle Betriebsrentner und Arbeitnehmer gleich, dass die über den 31.01.2011 hinausgehenden Beschäftigungszeiten im Rahmen der Berechnung der Betriebsrente grundsätzlich nicht mehr als anrechnungsfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden. Insoweit kann sich der Kläger nicht auf eine sachwidrige Ungleichbehandlung gegenüber den zum Stichtag ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die bereits Betriebsrente beziehen, berufen. Die Ungleichbehandlung ergibt sich einzig und allein daraus, dass die Beklagte die vergangenen Dienstzeiten vom 01.01.1995 bis zum 31.01.2011 bei den über den 31.01.2011 weiterbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Berechnung der Betriebsrenten nicht als anrechenbare Dienstzeiten berücksichtigt.

**C.** Nach alledem war das angefochtene Urteil auf die Berufung der Beklagten zu einem geringen Teil abzuändern und im Übrigen war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung und teilweiser Divergenz zu den beiden Urteilen des hiesigen Landesarbeitsgerichts vom 21.08.2014, Az. 4 Sa 64/14 und 5 Sa 65/14, zuzulassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...