

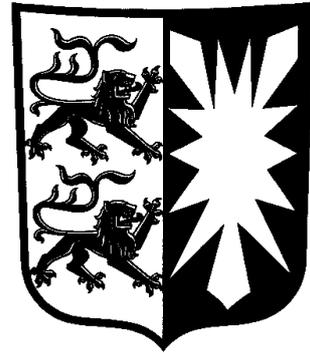
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 286/15

1 Ca 563/15 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 28.06.2016

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 28.06.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 23.07.2015 - 1 Ca 563/15 - geändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

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 Revisionschrift 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 vorgeannten 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) 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.

(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 im Berufungsverfahren nur noch darüber, ob für die Berechnung der Betriebsrente der Klägerin die Zeit ihrer Beschäftigung bei der Beklagten vom Datum des Eintritts der Klägerin bis zum 31.12.1994 oder aber bis zum tatsächlichen Ausscheiden aus dem Betrieb am 31.07.2012 zugrunde zu legen ist.

Die am1949 geborene Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern vom 28.10.1968 bis zum 31.07.2012 beschäftigt. Seit dem 01.08.2012 bezieht sie Altersrente und von der Beklagten eine monatliche Betriebsrente in Höhe von 53,13 EUR brutto. Wegen der Berechnung dieses Betrags wird auf die Seiten 2 und 3 des Schriftsatzes der Beklagten vom 10.07.2015 (Blatt 74 f d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte ist aus einer im September 2010 vollzogenen Unternehmensspaltung der W. F. GmbH (später firmierend unter F. GmbH) hervorgegangen, gemeinsam mit der L. F. Werkzeugtechnik GmbH & Co. KG und der L. Finance & Shared Services GmbH & Co. KG.

Für die Rechtsvorgängerin der Beklagten galt die Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung (Anlage B1, Blatt 37 bis 47 d. A.), die ab Vollendung des 65. Lebensjahrs - nach VI. Ziff. 1 b) der Versorgungsordnung ggf. auch früher - in Abhängigkeit von der anrechenbaren Dienstzeit und Tarifgruppe eine monatliche Rente vorsieht. Diese Betriebsvereinbarung kündigte die Rechtsvorgängerin der Beklagten zum 31.12.1994. In dem Irrtum, trotz Kündigung der Betriebsvereinbarung hierzu verpflichtet zu sein, zahlte die Rechtsvorgängerin der Beklagten und später dann die Beklagte auch nach 1994 ausgeschiedenen Mitarbeitern bei Erreichen des 65. Lebensjahrs die Betriebsrente, berechnet nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Vorzeitig ausgeschiedene Mitarbeiter erhielten jedenfalls teilweise entsprechende Anwartschaftsbescheinigungen.

Nach Aufdeckung dieses Irrtums entschied die Beklagte Anfang 2011, dass die (damaligen) Betriebsrentner ihre bisherige Betriebsrente in voller Höhe weiter erhalten

sollten. Ferner sollten diejenigen Betriebsrentenanwärter, die im Rahmen einer Betriebsänderung im Jahr 2010 ausgeschieden waren, eine auf den Zeitpunkt des Ausscheidens quotierte Rente erhalten. Alle anderen Anwarter sollten die Betriebsrente nur noch gekürzt unter Zugrundelegung einer anrechenbaren Dienstzeit bis zum 31.12.1994 erhalten.

In einem darauf vom Betriebsrat eingeleiteten Beschlussverfahren wies das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Beschluss vom 02.05./03.06.2013 (5 TaBV 33/12) die Beschwerde des Betriebsrats zurück, mit der ein Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zurückgewiesen worden war, welcher lautete, festzustellen, dass durch die Kündigung vom 30.06.1993 der Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung vom 06.04.1988 und der Zusatzvereinbarung Nr. 4/88 vom 12.12.1988 durch die W. F. GmbH ... nicht dergestalt in die erworbenen Betriebsrentenanwartschaften und die Betriebsrenten der Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.1994 unter die Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung vom 06.04.1988 und der Zusatzvereinbarung Nr. 4/88 vom 12.12.1988 fallen, eingegriffen wurde, dass die zu gewährende Betriebsrente quotat auf den 31.12.01994 berechnet wird.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihre Betriebsrente sei unter Zugrundelegung einer anrechenbaren Dienstzeit bis zum 31.07.2012 zu berechnen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Entscheidung der Beklagten von Anfang 2011 behandle sie ohne sachliche Rechtfertigung ungleich gegenüber den Betriebsrentnern. Insoweit wiederholt sie die Argumentation, die zwei Kammern des Landesarbeitsgerichts ihren Entscheidungen in vergleichbaren Fällen von Kollegen zugrunde gelegt haben (Urteile vom 21.08.2014 – 4 Sa 64/14 – und – 5 Sa 65/14 -). Eine Differenzierung zwischen den Anwärtern und den Betriebsrentnern sei nicht gerechtfertigt. Die unterschiedliche Anrechnung der nach 1994 erworbenen Versorgungsanwartschaften bei Anwärtern und Rentnern sei nicht zur Wahrung des Besitzstands gerechtfertigt, sondern habe allenfalls Auswirkung auf die Wahrung des Lebensstandards.

Erstinstanzlich hat die Klägerin weitergehend auch die Auffassung vertreten, trotz ihres Ausscheidens vor Erreichen der Regelaltersgrenze sei ihre Rente nicht entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG rätierlich zu kürzen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin

a) für die Monate August 2012 bis Februar 2015 einen Betrag in Höhe von 1.218,61 € brutto zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen.

b) künftig ab dem 1. März .2015 Rentenzahlungen in Höhe von weiteren 39,31 € brutto monatlich zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die von ihr getroffene Unterscheidung zwischen Betriebsrentnern und Anwärtern sei sachlich gerechtfertigt. Der Eintritt des Versorgungsfalls sei eine wesentliche Zäsur, die sie zur Differenzierung berechtige. Die Betriebsrentner hätten typischerweise ihre Lebensstandard bereits auf die gezahlte unquotierte Betriebsrente eingestellt, die Anwärter noch nicht, zumindest nicht in gleichem Maße. Diese Wertung werde durch § 16 BetrAVG bestätigt. Auch sei ihr die finanzielle Mehrbelastung durch eine Anpassung des Rentenvolumens nach oben nicht zumutbar. Auch mitbestimmungsrechtliche Überlegungen sprächen gegen die Auffassung der Gegenseite und die in der Vergangenheit ergangenen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Nachzahlung von 1.093,37 EUR brutto als weitere Betriebsrente für August 2012 bis Februar 2015 sowie zur monatlichen Zahlung von 35,27 EUR ab dem 1. März 2015 als weitere Rente verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Wegen der Begründung des Arbeitsgerichts im Einzelnen wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Gegen das am 13.08.2015 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 19.08.2015 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 13.11.2015 am 13.11.2015 begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihre erstinstanzlichen Ausführungen. Ergänzend führt sie aus:

Sie habe per 31.12.2010 Rückstellungen auf Basis der unquotierten Betriebsrente in Höhe von 703.746,00 EUR gebildet. Hätte sie entschieden, auch die Renten der Betriebsrentner zu kürzen, hätte sie von diesen Rückstellungen einen Betrag von 175.443,00 EUR auflösen müssen und einen entsprechenden Gewinn zu Lasten ihrer Rentner erzielt. Das sei aus Imagegründen nur schwer darstellbar. Müsse sie auch den Anwärtern eine unquotierte Rente zahlen, ergebe sich für sie zum 31.12.2014 ein weiterer Rückstellungsbedarf von 557.551,00 EUR.

Ihre Entscheidung, zwischen Anwärtern und Rentnern zu differenzieren, sei sachlich gerechtfertigt. Beide Gruppen befänden sich nicht in vergleichbarer Lage. Dies habe das Bundesarbeitsgericht zu vergleichbaren Fällen wiederholt entschieden. Jedenfalls sei ihre Differenzierung nicht willkürlich; zumindest gebe es einen hinreichenden Sachgrund. Zum einen hätten sich die Betriebsrentner in ihrer Lebensführung schon auf die gezahlte Rente eingestellt. Zum anderen hätte sie bei den Betriebsrentnern Rückstellungen auflösen müssen, was sie nicht gewollt habe. Auch sei eine zwingende Gleichbehandlung von Rentnern und Anwärtern nicht mit dem Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats vereinbar.

Es sei auch nicht willkürlich, dass sie den Arbeitnehmern, die anlässlich der Betriebsänderung im Jahr 2010 ihren Arbeitsplatz verloren hätten, neben der Sozialplanabfindung nicht eine auf den 31.12.1994 quotierte Rente zahlen werde. Die Rentenzahlung diene dem Ausgleich des Verlusts des sozialen Besitzstands und damit einem legitimen Zweck. Es handle sich auch nur um eine kleine Gruppe von 13,7 % der Beschäftigten, nämlich 13 von 95 Anwärtern.

Schließlich sei ihr die finanzielle Mehrbelastung durch eine Anpassung des Renten-
volumens nach oben unzumutbar. Jedenfalls sei der Anspruch der Anwärter auf den
31.12.2010 zu quotieren.

Die Beklagte beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 23.07.2015 (AZ.: 1 Ca 563/15)
abzuändern,
2. die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und verweist auf die
Gruppe der im Jahr 2010 im Rahmen der Betriebsänderung ausgeschiedenen Mitar-
beiter. Diese erhielten eine nicht auf den 31.12.1994 quotierte Rente, ohne dass hier-
für ein Grund ersichtlich sei. Die vorgetragene Zahlungen und Rückstellungen be-
streite sie mit Nichtwissen. Aus ihnen werde auch nicht deutlich, dass die Mehrbelas-
tung der Beklagten unzumutbar sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Ak-
te verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und
begründete und damit zulässige Berufung der Beklagten ist begründet. Das Arbeits-
gericht hat der Klage zu Unrecht teilweise stattgegeben. Die zulässige Klage ist un-
begründet.

I.

Die Klage ist zulässig. Der Klagantrag zu 1. ist als Leistungsantrag zulässig. Hinsichtlich des Klagantrags zu 2. betreffend die monatlichen Rentenzahlungen ab März 2015 handelt es sich um eine nach § 258 ZPO zulässige Klage auf wiederkehrende Leistungen.

II.

Die Klage ist aber nicht begründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch unter keinem erdenklichen rechtlichen Gesichtspunkt zu.

1. Der Zahlungsanspruch der Klägerin folgt nicht aus der Versorgungsordnung der Beklagten (BV Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung).

In Folge der rechtskräftigen Abweisung des Feststellungsantrags des Betriebsrats durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein mit Beschlüssen vom 02.05./03.06.2013 steht auch mit Wirkung für und gegen die Klägerin fest, dass mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 die den Arbeitnehmern zu gewährende Betriebsrente quotal auf den 31.12.1994 zu berechnen ist.

a) Der Betriebsrat hat im Verfahren 5 TaBV 33/12 vor dem Landesarbeitsgericht einen negativen Feststellungsantrag gestellt. Er hat in diesem Verfahren sinngemäß zuletzt beantragt, festzustellen, dass durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 nicht in dem Sinne in die Betriebsrenten und Betriebsrentenanwartschaften der Arbeitnehmer eingegriffen worden ist, dass die zu gewährende Betriebsrente quotal auf den 31.12.1994 berechnet wird.

Wird eine negative Feststellungsklage aus Sachgründen abgewiesen, entspricht die Rechtskraftwirkung dieser Entscheidung derjenigen eines Urteils, das einer umgekehrten positiven Feststellungsklage der Gegenseite stattgegeben hätte (Zöller, 30. Auflage, § 322 Rn 11).

Dementsprechend steht mit Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Verfahren 5 TaBV 33/12 fest, dass durch die Kündigung der Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 in die Betriebsrentenanwartschaften und die Betriebsrenten der Arbeitnehmer dahingehend eingegriffen wurde, dass diese auf den 31.12.1994 zu berechnen sind.

b) Dieser Beschluss des Landesarbeitsgerichts zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat wirkt auch zu Lasten der Klägerin.

Beschlüsse über die Wirksamkeiten und den Inhalt einer Betriebsvereinbarung können auch für den Individualrechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend sein. Hierfür sprechen jedenfalls materiell-rechtliche Erwägungen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben die Regelung geschaffen. Es ist in erster Linie ihre Sache, deren Inhalt und Reichweite nach allgemeinen Kriterien klarstellen zu lassen. Ist eine solche gerichtliche Klarstellung erfolgt, steht der Norminhalt für alle Normunterworfenen abschließend fest (BAG, Beschluss vom 17.08.1999 – 3 ABR 55/98 – juris, Rn 52; vgl. zuletzt auch BAG, Urteil vom 23.02.2016 – 1 AZR 73/14 – Rn 22 ff).

c) Damit gibt die Versorgungsordnung der Beklagten für den mit der Klage geltend gemachten weiteren Betriebsrentenanspruch nichts her.

2. Ein Anspruch der Klägerin ist auch nicht auf Grundlage einer betrieblichen Übung entstanden. Der Umstand, dass zunächst die Rechtsvorgängerin der Beklagten und dann die Beklagte bis Dezember 2010 bei Eintritt des Versorgungsfalles den bereits 1994 beschäftigten Arbeitnehmern stets eine nicht auf den 31.12.1994 quотиerte Betriebsrente gezahlt hat, hat keine entsprechende betriebliche Übung für die im August 2012 in den Bezug von Altersrente eingetretene Klägerin begründet.

a) Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nach ständiger Rechtsprechung nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlt. Fühlt sich der Arbeitgeber irrtümlich zu Leistungen verpflichtet und erbringt in diesem Bewusstsein rechtsgrundlose Leistungen, kann er diese für die Zukunft einstellen, da es an einem für die Arbeitnehmer erkennbaren

eigenständigen Verpflichtungstatbestand fehlt. Ein Anspruch auf die Weitergewährung der bisherigen Leistungen aus betrieblicher Übung entsteht lediglich, wenn aufgrund besonderer Anhaltspunkte für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber trotz der fehlenden Rechtspflicht weiterhin zur Leistungserbringung bereit ist (Schaub/Koch, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Auflage, § 110 Rn 12 m. w. N.).

b) Danach sind im Streitfall die Voraussetzungen für eine betriebliche Übung nicht erfüllt. Unstreitig hat die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin bis 2010 irrtümlich Leistungen auf Grundlage der BV Nr. 2/88 erbracht, weil sie glaubte, sie sei zur Berücksichtigung der Dienstzeiten auch nach 1994 verpflichtet. Die Zahlungen erfolgten damit rechtsgrundlos und konnten von der Beklagten für die Zukunft grundsätzlich generell und vollständig eingestellt werden. Besondere Anhaltspunkte dafür, dass für die Klägerin oder die Arbeitnehmer insgesamt erkennbar war, dass die Beklagte trotz der fehlenden Rechtspflicht weiterhin zur Leistungserbringung bereit war, sind nicht dargelegt.

3. Der Klägerin steht auch kein Anspruch auf Grundlage des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes zu.

a) Allerdings ist die Entscheidung der Beklagten Anfang 2011, wie sie nach Aufdeckung ihres Irrtums über die Berechnung der Betriebsrenten zukünftig wegen der Berechnung dieser Renten verfahren will, an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Dieser ist auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es einem Arbeitgeber, der aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip gewährt, verwehrt, einzelne Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund vom Erhalt dieser Leistungen auszunehmen. 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. Eine Differenzierung ist dann sachfremd, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigenwerten Gründe gibt, wenn mit einer am Gleichheitsgedanken orientier-

ten Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist. 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 (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.08.2014 – 5 Sa 65/14 - unter A I. der Gründe).

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz führt allerdings grundsätzlich nicht dazu, dass ein Arbeitgeber, der fehlerhaft der Ansicht ist, eine bestimmte, anderweitig geregelte Verpflichtung gegenüber seinen Arbeitnehmern zu erfüllen und deshalb entsprechende Leistungen erbringt, diese nach Erkenntnis des Fehlens einer solchen rechtlichen Verpflichtung für vergleichbare Arbeitnehmer gleichwohl weiter erbringen muss. Hier fehlt es an einer eigenständigen generalisierenden Entscheidung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber wird aus einer zu Unrecht angenommenen Leistungsverpflichtung nicht für die Zukunft verpflichtet. Er kann die Leistung nach Erkenntnis der zutreffenden Rechtslage grundsätzlich jederzeit einstellen (BAG, Urteil vom 16.06.2010 – 4 AZR 928/08 – juris, Rn 56). Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis von seinem Irrtum die bis dahin ohne Rechtsgrund erbrachten Leistungen weiter gewährt 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, Urteil vom 27.08.2008 – 4 AZR 484/07 – juris, Rn 40).

bb) Nach diesen Maßgaben findet der Gleichbehandlungsgrundsatz auf die Entscheidung der Beklagten Anfang 2011 Anwendung. Die Beklagte hat sich nämlich in dieser Entscheidung jedenfalls gegenüber den Betriebsrentnern und eines Teils der Anwärter zu einer freiwilligen Leistung entschlossen, indem sie bei den Betriebsrentnern auf Rückforderungsansprüche verzichtet hat und darüber hinaus bei den Betriebsrentnern und denjenigen Mitarbeitern, die in Folge der Betriebsänderung im

Jahr 2010 ausgeschieden sind, an ihrer bisher irrtümlichen Berechnung des Rentenanspruchs festgehalten hat. Der Beklagten wäre es nach der dargestellten Rechtsprechung ohne weiteres möglich gewesen, alle Renten quotiert auf den 31.12.1994 neu zu berechnen und im Rahmen des rechtlich möglichen auch Rückzahlungsansprüche geltend zu machen. Die Beklagte hat sich anders entschieden. Dann ist ihre Entscheidung auch am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen.

b) Die Beklagte hat nicht dadurch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, dass sie in Bezug auf diejenigen Rentner, die bis zur Entscheidung bereits in den Ruhestand eingetreten waren (Altrentner), von einer Neuberechnung der Rente und einer entsprechenden Rentenkürzung abgesehen hat.

aa) Der Gleichbehandlungsgrundsatz erfordert die Bildung einer Gruppe begünstigter Arbeitnehmer. Eine Gruppenbildung liegt vor, wenn der Arbeitgeber Vergünstigungen nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Die Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern muss nach einem oder mehreren Kriterien vorgenommen werden, die bei allen Begünstigten vorliegen. Der arbeitsrechtliche 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 einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichbehandlungsgrundsatz bereits dann 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. Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen. Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (BAG, Urteil vom 12.08.2014 – 3 AZR 764/12 – juris, Rn 24 bis 26).

bb) Die Altrentner und die Anwärter waren zum Zeitpunkt der Entscheidung der Beklagten Anfang 2011 grundsätzlich vergleichbare Gruppen von Arbeitnehmern. Ihre Vergleichbarkeit wurde dadurch begründet, dass beide bereits am 31.12.1994 in einem Arbeitsverhältnis zur Rechtsvorgängerin der Beklagten standen und die Beklagte vor 2011 davon ausgegangen ist, die Dienstzeiten dieser Arbeitnehmer nach 1994 müssten bis zur Berechnung der Betriebsrente berücksichtigt werden (ähnlich LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.08.2014 – 4 Sa 64/14 -, Seite 18 der Gründe).

cc) Die Differenzierung der Beklagten zwischen den Anwärtern und den Altrentnern ist aus sachlichen Gründen berechtigt (anders LAG Schleswig-Holstein, Urteile vom 21.08.2014 – 4 Sa 64/14 und 5 Sa 65/14). Es handelt sich um eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung, die nicht willkürlich ist.

Zweck der Differenzierung der Beklagten war die Berücksichtigung des Umstands, dass den Altrentnern zum Zeitpunkt der Entscheidung bereits eine Rente gewährt wurde und ein Eingriff hier sich unmittelbar und aktuell auf den Lebensstandard der Betroffenen ausgewirkt hätte. Die Anwärter sind von der Entscheidung der Beklagten hingegen nicht im gleichen Maße aktuell betroffen. Die Beklagte durfte davon ausgehen, dass die Altrentner sich nach Eintritt des Versorgungsfalles in ihrem Lebensstandard auf ein bestimmtes finanzielles Niveau, zu dem auch die bislang von der Beklagten gezahlte unquotierte Betriebsrente gehörte, eingestellt hatten. Dies gilt für die Anwärter nicht.

(1) Bei der gezahlten Betriebsrente handelt es sich im Wesentlichen um Beträge, auf deren Bezug die Begünstigten bei typisierender Betrachtungsweise zur Erhaltung ihres Lebensstandards angewiesen waren. 2010 betrug die durchschnittliche Netto-rente ausweislich der Information der Deutsche Rentenversicherung Bund (Rentenversicherung in Zeitreihen, 2015 S. 258) 51,6 % des bisherigen Entgelts. Die Beklagte hat insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass gerade bei mittleren und geringen Einkommen, zu denen die meisten Betriebsrentner der Beklagten gehören, die gezahlte Rente typischer Weise für den gesamten Lebensunterhalt verbraucht wird. Eine nachträgliche Quotierung hätte bei diesem Personenkreis unvermeidlich zu einer Absenkung des Lebensstandards geführt.

(2) Die Anwärter, wie hier die Klägerin, orientierten sich dem gegenüber in der Ausgestaltung ihres Lebensstandards typischer Weise am ausgezahlten, im Vergleich zur Alters- und Betriebsrente wesentlich höheren Gehalt. Eine rechtlich gesicherte, konkrete Aussicht auf eine Alters- und Betriebsrente in bestimmter Höhe bestand für sie angesichts der Unwägbarkeiten des Lebens nicht. Weder war konkret absehbar, wann das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten enden würde, noch konnten ein frühzeitiger Rentenbezug, der Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder andere Ungewissheiten im Hinblick auf die Altersversorgung – etwa auch ein Handeln des Gesetzgebers - ausgeschlossen werden. Vergleichbar kann auch die Korrektur einer bislang fehlerhaft durch den Arbeitgeber ermittelten Betriebsrente das Einkommensniveau bei Erreichen des Renteneintritts beeinflussen.

(3) Diese unterschiedliche wirtschaftliche Lage von Altrentnern und Anwärtern zum Zeitpunkt der Entscheidung der Beklagten Anfang 2011 bietet eine sachliche Rechtfertigung für diese Entscheidung, die die Annahme willkürlichen Handelns ausschließt. Ein Eingriff in den Lebensunterhalt trifft den Betroffenen anders als ein Eingriff in eine Aussicht auf die Höhe einer Betriebsrente in der Zukunft.

(4) Ob auch die weiteren Erwägungen der Beklagten im Hinblick auf das Erfordernis der Auflösung von Rückstellungen und der Ausweisung eines Ertrags „zu Lasten der Rentner“ ihre Entscheidung tragen können, bedarf hier keiner Entscheidung.

(5) Aspekte des Vertrauensschutzes der Anwärter stehen der Entscheidung der Beklagten nicht entgegen. Das Vertrauen eines Arbeitnehmers darauf, dass ein Arbeitgeber einen Fehler bei der Ermittlung der Rentenhöhe nicht korrigiert, ist – ohne dass sonstige vertrauensschaffende Erklärungen oder Handlungen des Arbeitgebers hinzutreten – rechtlich nicht geschützt. Das ist gerade Konsequenz der oben dargestellten Rechtsprechung, wonach eine irrtümliche Leistungsgewährung nicht dazu geeignet ist, Ansprüche für die Zukunft zu begründen, sondern vom Arbeitgeber nach Feststellung seines Irrtums eingestellt werden kann. Zu tatsächlichen Umständen dafür, dass die Beklagte einen Vertrauenstatbestand dahin gesetzt hat, dass sie die

Betriebsrente auch nach Aufdeckung ihres Irrtums weiter unquotiert zahlen werde, trägt die Klägerin nichts vor.

(6) Richtig ist allerdings, dass die Klägerin durch die Entscheidung der Beklagten stärker belastet wird als andere Anwärter, weil sie bereits im August 2012 in den Ruhestand eingetreten ist. Damit bestand für sie keine adäquate Möglichkeit, für den teilweisen Verlust der Betriebsrente anderweitig vorzusorgen. Das ist aber letztlich Konsequenz des von der Beklagten gewählten Stichtags 31.03.2011. Die Wahl dieses Stichtags ist aber sachlich begründet. Dieser knüpft an den Zeitpunkt der Aufdeckung des Irrtums an und ist dadurch legitimiert.

c) Die Klägerin ist auch nicht im Vergleich zu den Anwärtern, die im Jahr 2010 im Rahmen einer Betriebsänderung ausgeschieden sind, sachlich ungleich behandelt worden.

aa) Auch insoweit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz grundsätzlich anwendbar. Die Beklagte hat freiwillig entschieden, den im Rahmen der Betriebsänderung ausgeschiedenen Mitarbeitern eine auf den Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens quotierte Rente zu gewähren. Als Sozialplanleistung war dieser Anspruch gerade nicht vorgesehen.

bb) Bei 13 von 95 Anwärtern, die bei der Beklagten im Rahmen des Sozialplans ausgeschieden sind, ist die Vergleichsgruppe auch nicht so klein, dass für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum verbleibt.

cc) Auch hier erweist sich das Vorgehen der Beklagten aber nicht willkürlich. Der sachliche Grund für die Differenzierung bei diesen Anwärtern ist, dass die Beklagte diesen eine zusätzliche, freiwillige Kompensation für den Verlust ihres Arbeitsplatzes gewähren wollte. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes stand diese Gruppe der Anwärter wirtschaftlich in einer völlig anderen Situation als die Klägerin. Dass die Beklagte diesen Mitarbeitern nach dem Verlust des Arbeitsplatzes nicht auch noch einen Eingriff in die Betriebsrente zumuten wollte, hält die Kammer für nicht willkürlich.

d) Klargestellt hat die Beklagte im Hinblick auf die Verfügung des Gerichts vom 02.06.2016, dass sie eine weitere Differenzierung – nämlich nach Anwärtern, die nach 1994 ausgeschieden sind und bei denen der Versorgungsfall nach Januar 2011 eingetreten ist – nicht vorgenommen hat. Diese Anwärter erhalten unabhängig von etwaigen Anwartschaftsbescheinigungen ebenfalls eine auf Dezember 1994 quotiert berechnete Rente und werden damit mit den Anwärtern, die 2011 noch beschäftigt waren, gleichbehandelt.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG zugelassen worden. Mit der vorliegenden Entscheidung weicht die Kammer entscheidungserheblich von den Urteilen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 21.08.2014 – 4 Sa 64/14 und 5 Sa 65/14 – ab.

gez. ...

gez. ...

gez. ...