Bundesarbeitsgericht Dritter Senat	Urteil vom 14. November 2017 - 3 AZR 545/16 - ECLI:DE:BAG:2017:141117.U.3AZR545.16.0
I. Arbeitsgericht Lübeck	Urteil vom 1. Oktober 2015 - 1 Ca 2022/15 -
II. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein	Urteil vom 28. Juni 2016 - 1 Sa 453/15 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 515/16 -

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 545/16
1 Sa 453/15
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. November 2017

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. November 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Busch und Schüßler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 28. Juni 2016 - 1 Sa 453/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch darüber, ob bei der Berechnung der Betriebsrente des Klägers Beschäftigungszeiten nach dem 31. Dezember 1994 zu berücksichtigen sind. 1

Der im August 1950 geborene Kläger war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin - der W GmbH - seit dem 1. April 1966 beschäftigt. Mit Ablauf des 31. August 2013 schied er im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses aus dem Arbeitsverhältnis aus. 2

Bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten bestand eine Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung (BV 2/88), deren Bestandteil eine als Anlage beigefügte Versorgungsordnung (VO) war. Nach Abschnitt VI Nr. 1 Buchst. a VO beträgt die monatliche Alters- und Invalidenrente nach einer anrechenbaren Dienstzeit von 40 vollendeten Jahren für außertarifliche Mitarbeiter 400,00 DM, für Mitarbeiter der Tarifgruppen K/T 6 und M 4 300,00 DM und für die übrigen Mitarbeiter 200,00 DM. Die anrechenbare Dienstzeit ist nach Abschnitt VII Nr. 1 Buchst. a VO die Zeit, während der in ununterbrochener Folge bis zum Erwerb eines Anspruchs auf Betriebsrente ein Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis zum Unternehmen bestanden hat. 3

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten kündigte die BV 2/88 unter dem 30. Juni 1993 schriftlich mit Wirkung zum 31. Dezember 1994. In der Annahme hierzu verpflichtet zu sein, gewährte sie - ebenso wie nachfolgend die Beklagte - auch nach Ablauf der Kündigungsfrist der BV 2/88 den ausgeschiedenen Mitarbeitern bei Vollendung des 65. Lebensjahres zunächst eine Betriebsrente, 4

bei deren Berechnung sie eine anrechenbare Dienstzeit bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zugrunde legte. Den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern wurden zumindest teilweise entsprechende Anwartschaftsbescheinigungen erteilt.

Anfang September 2010 übertrug die Rechtsvorgängerin der Beklagten - inzwischen firmierend als F GmbH - durch Spaltungs- und Übernahmevertrag vom 18. August 2010 den Teilbetrieb Compacting auf die Beklagte. Zeitgleich wurden aufgrund zweier Spaltungs- und Übernahmeverträge vom 18. August 2010 der Teilbetrieb Werkzeugtechnik auf die Werkzeugtechnik GmbH & Co. KG (im Folgenden Werkzeugtechnik KG) und der Teilbetrieb Shared Services auf die Shared Services GmbH & Co. KG (im Folgenden Services KG) übertragen. 5

Im Rahmen der Vorbereitung der Unternehmensspaltung fiel einer Mitarbeiterin der Personalabteilung der F GmbH auf, dass die in einem Gutachten einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ausgewiesenen künftigen Betriebsrenten nach der BV 2/88 wesentlich geringer waren als die von ihr errechneten. Auf Rückfrage teilte die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit, dass die Mitarbeiter, die Ende 1994 noch keine Betriebsrente bezogen, nur noch Anspruch auf eine quotierte Betriebsrente hätten. Die Geschäftsführung der Beklagten entschied daraufhin zum Jahreswechsel 2010/2011 den ehemaligen Mitarbeitern, die bereits eine Betriebsrente erhielten, diese in voller Höhe weiter zu gewähren. Ferner sollten diejenigen 13 ehemaligen Arbeitnehmer, die im Rahmen der mit der Unternehmensspaltung verbundenen Betriebsänderung im Jahr 2010 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden waren, eine auf den Zeitpunkt ihres Ausscheidens quotierte Rente erhalten. Den übrigen Betriebsrentenanwärtern, die nach dem 31. Januar 2011 eine Rente nach der BV 2/88 in Anspruch nehmen, sollte diese nur noch unter Zugrundelegung der bis zum 31. Dezember 1994 erbrachten Dienstzeit gewährt werden. 6

Die Beklagte verfügte Ende Dezember 2010 über 76 Betriebsrentner und weitere 95 Anwärter auf eine Betriebsrente nach der BV 2/88. Im Januar 2011 trat bei keinem der Anwärter ein Versorgungsfall ein. 7

Der Betriebsrat der Services KG leitete im Jahr 2012 ein Beschlussverfahren ein, in dem er die Feststellung begehrte, „dass durch die Kündigung vom 30. Juni 1993 der Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung … durch die W GmbH … nicht dergestalt in die erworbenen Betriebsrentenanwartschaften und die Betriebsrenten der Arbeitnehmer, die bis zum 31. Dezember 1994 unter die Betriebsvereinbarung Nr. 2/88 über die betriebliche Altersversorgung … fallen, eingegriffen wurde, dass die zu gewährende Betriebsrente quotal auf den 31. Dezember 1994 berechnet wird“. An dem Verfahren waren neben der Services KG auch die Beklagte und die Werkzeugtechnik KG beteiligt. Das Landesarbeitsgericht wies den Antrag des Betriebsrats durch rechtskräftigen Beschluss vom 2. Mai 2013 ab. 8

Der Kläger bezieht seit dem 1. September 2013 eine vorgezogene monatliche Betriebsrente iHv. 53,80 Euro brutto. Bei der Berechnung der Betriebsrente quotierte die Beklagte die nach einer anrechenbaren Dienstzeit von 40 vollendeten Jahren erreichbare fiktive Vollrente iHv. 102,26 Euro (= 200,00 DM) im Verhältnis der Dienstzeiten des Klägers vom Beginn seines Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1994 zu einer Dienstzeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Den sich ergebenden Betrag iHv. 59,52 Euro kürzte die Beklagte wegen des vorgezogenen Rentenbezugs um einen in Abschnitt VI Nr. 1 Buchst. b VO vorgesehenen versicherungsmathematischen Abschlag iHv. 9,6 vH auf 53,80 Euro. 9

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, bei der Berechnung der Betriebsrente auch seine nach dem 31. Dezember 1994 zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen. Die unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Personengruppen bei der Entscheidung, die Betriebsrente freiwillig auch unter Zugrundelegung der nach dem 31. Dezember 1994 erbrachten Dienstzeiten zu gewähren, sei sachlich nicht gerechtfertigt. 10

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 11

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

1. für den Zeitraum September 2013 bis Juli 2015 als weitere Betriebsrente 802,70 Euro brutto zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit

Rechtshängigkeit zu zahlen;

2. ab August 2015 weitere 34,90 Euro brutto als Betriebsrente zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, die von ihr vorgenommene Differenzierung zwischen den Versorgungsempfängern und den Versorgungsanwärtern sei wegen der unterschiedlichen Lage dieser Personengruppen sachlich gerechtfertigt. Auch die Begünstigung der im Rahmen der Unternehmensspaltung im Jahr 2010 vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer sei nicht zu beanstanden. Die Gewährung einer ungekürzten Betriebsrente an diese Arbeitnehmer solle - zusätzlich zur Sozialplanabfindung - den Verlust des sozialen Besitzstandes kompensieren, der durch den Wegfall des Arbeitsplatzes entstanden sei. 12

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 13

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, dem Kläger aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Betriebsrente unter Berücksichtigung seiner nach dem 31. Dezember 1994 erbrachten Dienstzeiten zu gewähren. 14

I. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist allerdings insoweit rechtsfehlerhaft und wegen eines von Amts wegen zu beachtenden Verstoßes gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu korrigieren, als es über einen Anspruch des Klägers auf Grundlage der BV 2/88 und aufgrund betrieblicher Übung entschieden hat. 15

1. Der Antragsgrundsatz nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist nicht nur dann verletzt, wenn einer Partei etwas zugesprochen wird, ohne dass sie dies beantragt hat, sondern auch dann, wenn ihr ein Anspruch aberkannt wird, den sie nicht zur Entscheidung gestellt hat *(BAG 25. August 2015 - 1 AZR 754/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 152, 240; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 21 mwN, BAGE 151, 235)*. 16

2. Danach hat das Landesarbeitsgericht gegen § 308 Abs. 1 ZPO verstoßen. 17

a) Der Kläger hat in den Vorinstanzen die begehrten Zahlungsansprüche ausschließlich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Er hat weder geltend gemacht, dass ihm - trotz der Kündigung durch die Rechtsvorgängerin der Beklagten und des rechtskräftigen Beschlusses des Landesarbeitsgerichts vom 2. Mai 2013 - nach der BV 2/88 ein Anspruch auf Berücksichtigung seiner nach dem 31. Dezember 1994 zurückgelegten Dienstzeiten bei der Berechnung seiner Betriebsrente zustehe, noch dass die Beklagte aufgrund betrieblicher Übung zur Gewährung einer entsprechend berechneten Betriebsrente verpflichtet sei. 18

b) Damit hat das Landesarbeitsgericht über zwei prozessuale Ansprüche entschieden, die nicht zur Entscheidung gestellt waren. Die Frage, ob dem Kläger ein Anspruch auf Berücksichtigung seiner nach dem 31. Dezember 1994 zurückgelegten Dienstzeiten bei der Berechnung seiner Betriebsrente auf Grundlage der gekündigten BV 2/88 oder aufgrund einer bei der Beklagten in der Vergangenheit begründeten betrieblichen Übung zusteht, betrifft andere Lebenssachverhalte, deren rechtliche Bewertung vom Vorliegen anderweitiger Voraussetzungen abhängig ist. 19

c) Der Verfahrensverstoß ist nicht dadurch teilweise geheilt, dass sich der Kläger in der Begründung seiner Revision mit den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu einer betrieblichen Übung auseinandergesetzt und sich diesen prozessualen Anspruch zu Eigen gemacht hat, indem er seine Klage erstmals in der Revision ausdrücklich auch auf eine bei der Beklagten bestehende betriebliche Übung stützt. Hierin liegt eine unzulässige Klageerweiterung in der 20

Revisionsinstanz *(vgl. dazu auch BAG 25. August 2015 - 1 AZR 754/13 - Rn. 22 mwN, BAGE 152, 240; 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 22 mwN, BAGE 151, 235)*.

3. Das Urteil ist daher - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedurfte - zu berichtigen, um eine sonst eintretende Rechtskraft auszuschließen *(BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 23 mwN, BAGE 151, 235)*. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist damit insoweit gegenstandslos, als die Klage wegen eines auf die BV 2/88 und auf betriebliche Übung gestützten Anspruchs abgewiesen wurde. 21

II. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eine Betriebsrente unter Zugrundelegung einer anrechenbaren Dienstzeit bis zum 31. August 2013 zu gewähren. 22

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG. Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG können Versorgungsverpflichtungen nicht nur auf einer Versorgungszusage, sondern auch auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. Im Bereich des Betriebsrentenrechts hat der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz damit kraft Gesetzes anspruchsbegründende Wirkung *(etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 22 mwN)*. 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. Allerdings greift er nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers ein, hingegen nicht beim bloßen - auch vermeintlichen - Normenvollzug *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 11. Juli 2017 - 3 AZR 691/16 - Rn. 30 mwN)*. 23

2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer von ihm selbst gegebenen Regel gleich zu behandeln. Dabei ist nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbil- 24

dung unzulässig *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 21 mwN, BAGE 124, 22)*. 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 *(vgl. etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 24 mwN)*.

3. 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 *(vgl. etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 25 mwN)*. Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser muss die Gruppenbildung rechtfertigen *(vgl. dazu etwa BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 26 mwN)*. 25

4. Danach hat der Kläger keinen Anspruch auf Gewährung einer Betriebsrente unter Zugrundelegung einer anrechenbaren Dienstzeit bis zum 31. August 2013 aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 26

a) Die Beklagte hat bei ihrer zum Jahreswechsel 2010/2011 getroffenen Entscheidung, die Betriebsrente nach der BV 2/88 auch unter Zugrundelegung der nach dem 31. Dezember 1994 zurückgelegten Beschäftigungszeiten zu gewähren, zwei unterschiedliche Gruppen von Begünstigten gebildet. Zum einen erhalten diejenigen früheren Arbeitnehmer, die Ende Januar 2011 bereits Versorgungsempfänger waren, die Betriebsrente ungekürzt und damit auch unter Berücksichtigung von nach dem 31. Dezember 1994 zurückgelegten Beschäftigungszeiten weiter. Zum anderen sollen die Arbeitnehmer, die im Rahmen der mit der Unternehmensspaltung im Jahr 2010 einhergehenden Be- 27

triebsänderung vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, eine ungekürzte Betriebsrente erhalten. Von der Begünstigung ausgenommen sind hingegen die übrigen ehemaligen und die noch aktiven Arbeitnehmer, die im Januar 2011 noch Anwärter auf eine Betriebsrente nach der BV 2/88 waren.

b) Die von der Beklagten getroffene Entscheidung ist am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. Die Parteien haben übereinstimmend vorgebracht, dass die Beklagte inzwischen davon ausgehe, wegen der Kündigung der BV 2/88 mit Wirkung zum 31. Dezember 1994 nicht verpflichtet zu sein, bei der Berechnung der Betriebsrente Beschäftigungszeiten ab dem 1. Januar 1995 zu berücksichtigen. Damit hat die Beklagte hinsichtlich der beiden begünstigten Personengruppen bewusst eine gestaltende Entscheidung über eine freiwillige Leistungsgewährung getroffen. 28

c) Die Entscheidung der Beklagten, bei den Versorgungsempfängern keine Kürzung der Betriebsrente vorzunehmen, sondern diese weiterhin freiwillig unter Berücksichtigung der nach dem 31. Dezember 1994 erbrachten Beschäftigungszeiten zu gewähren, ist - wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen - nicht zu beanstanden. 29

aa) Die Beklagte will mit der weiteren Gewährung einer ungekürzten Betriebsrente der besonderen Lage der Versorgungsempfänger Rechnung tragen. Sie will damit sicherstellen, dass diese ihren finanziellen Lebensstandard, auf den sie sich im Ruhestand eingestellt haben, beibehalten können. 30

bb) Dieser Zweck trägt die vorgenommene Differenzierung. Entgegen der Rechtsansicht der Revision bestehen zwischen den Versorgungsempfängern der Beklagten und ihren Versorgungsanwärtern Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. 31

Zwar hat auch die Gruppe der Versorgungsanwärter angesichts der früheren Praxis der Beklagten bei der Berechnung der Betriebsrenten auf eine höhere Betriebsrente vertraut. Dies mag insbesondere für den im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Kläger gelten. Bei den Versorgungsanwärtern sind jedoch der Versorgungsfall und damit der Leistungsbezug noch nicht eingetreten. Bei gebote- 32

ner typisierender Betrachtung sind die Versorgungsanwärter und die Versorgungsempfänger daher nicht in gleichem Maße von einer Kürzung der Betriebsrente betroffen. Die Beklagte durfte annehmen, dass sich die Versorgungsempfänger nach Eintritt des Versorgungsfalls in ihrem Lebensstandard bereits auf ein bestimmtes finanzielles Niveau eingestellt haben und dieses auch durch die von der Beklagten bereits gezahlte Betriebsrente bestimmt wird. Demgegenüber haben die Versorgungsanwärter hinsichtlich der späteren Betriebsrente lediglich eine entsprechende Erwartung. Mit Eintritt des Versorgungsfalls wird das Schutzbedürfnis der Betroffenen in der Regel größer *(vgl. BAG 20. Februar 2001 - 3 AZR 252/00 - zu III 1 c der Gründe)*. Diese veränderte Situation rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung auch dann, wenn - wie vorliegend - der Arbeitgeber Leistungen, auf die aus seiner Sicht kein Rechtsanspruch besteht, freiwillig weiter gewährt. Der Arbeitgeber darf das Ziel verfolgen, den finanziellen Lebensstandard der Betriebsrentner, die sich auf die Gewährung einer Betriebsrente in einer bestimmten Höhe bereits eingestellt haben, aufrechtzuerhalten. Der Eintritt des Versorgungsfalls stellt auch in diesem Fall eine entscheidende Zäsur dar und ist daher ein sachgerechter Anknüpfungspunkt *(zum Eintritt des Versorgungsfalls als Zäsur vgl. auch BAG 12. August 2014 - 3 AZR 764/12 - Rn. 39; 11. August 2009 - 3 AZR 363/08 - Rn. 39 mwN)*.

cc) Der von der Beklagten gewählte Stichtag des 31. Januar 2011 ist ebenfalls nicht zu beanstanden. Die Festsetzung eines Stichtags ist als Ausdruck einer pauschalierten Betrachtung und im Interesse der Praktikabilität grundsätzlich zulässig, wenn sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und demnach sachlich vertretbar ist *(vgl. BAG 13. November 2014 - 6 AZR 1102/12 - Rn. 42, BAGE 150, 36)*. Dies ist vorliegend der Fall. 33

Die Geschäftsführung der Beklagten hat nach Aufdeckung des langjährig im Unternehmen bestehenden Irrtums bei der Berechnung der Betriebsrenten nach der BV 2/88 zum Jahreswechsel 2010/2011 ihre Entscheidung über ihre künftige Vorgehensweise bei der Rentenberechnung getroffen. Der gewählte Stichtag liegt zeitnah zu dieser Entscheidung und der vorherigen Aufdeckung des Irrtums und orientiert sich damit am zu regelnden Sachverhalt. Nach dem nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten sind bei ihr im Januar 2011 keine wei- 34

teren Versorgungsfälle eingetreten. Damit sind von der Begünstigung nur diejenigen Versorgungsempfänger erfasst, die sich zum Zeitpunkt der Entscheidung bereits in Ruhestand befanden. Der Umstand, dass bei dem Kläger der Versorgungsfall nur einige Monate später eingetreten ist, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Eine Stichtagsregelung ist nicht deshalb unzulässig, weil sie im Einzelfall zu Härten führen kann *(vgl. BAG 12. Februar 2013 - 3 AZR 414/12 - Rn. 114 mwN)*. Aus diesem Grund kommt es auch nicht darauf an, ob die wirtschaftliche Situation zumindest von rentennahen Versorgungsanwärtern und Versorgungsempfängern ähnlich ist.

d) Soweit die Beklagte im Rahmen ihrer Entscheidung diejenigen ehema- 35
ligen Arbeitnehmer aus der Gruppe der Versorgungsanwärter ausgenommen hat, die aufgrund der mit der Unternehmensspaltung im Jahr 2010 einhergehenden Betriebsänderung aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, liegt ebenfalls kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Die darin liegende Differenzierung ist - wie vom Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen - ebenfalls sachlich gerechtfertigt.

aa) Nach dem vom Kläger nicht bestrittenen Vortrag will die Beklagte mit 36
der Gewährung einer ungekürzten Betriebsrente an diese Personengruppe den Nachteil ausgleichen, den diese durch den vorzeitigen Verlust ihres Arbeitsplatzes im Rahmen der Betriebsänderung erlitten haben.

bb) Dieser Zweck rechtfertigt die vorgenommene Differenzierung. Bei den- 37
jenigen Versorgungsanwärtern, die - wie der Kläger - zum Jahreswechsel 2010/2011 noch in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten standen, war ein entsprechender Bedarf für den Ausgleich des durch die Betriebsänderung erlittenen Besitzstandes nicht gegeben. Die Beklagte war berechtigt, bei der Festlegung der begünstigten Personengruppe an eine konkrete Betriebsänderung anzuknüpfen und sich damit an den gesetzlichen Vorgaben in §§ 111 ff. BetrVG zu orientieren. Daher kommt es auch nicht darauf an, ob bei anderen, bereits früher aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Versorgungsanwärtern eine vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit gegeben war.

Unschädlich ist, dass die Beklagte den von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern damit einen über die im Sozialplan vorgesehene Abfindung hinausgehenden Ausgleich für die durch den Arbeitsplatzverlust erlittenen Nachteile gewährt. Zwar regelt der Sozialplan - entsprechend seiner zukunftsbezogenen Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion - grundsätzlich diejenigen Leistungen, die die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest abmildern sollen *(vgl. etwa BAG 8. Dezember 2015 - 1 AZR 779/14 - Rn. 14)*. Dem Arbeitgeber ist es jedoch individualrechtlich nicht verwehrt, den vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmern einen über die im Sozialplan vorgesehene Abfindung hinausgehenden Ausgleich bei der Berechnung der Betriebsrente zukommen zu lassen. 38

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 39

Zwanziger Spinner Ahrendt

Busch Schüßler

ECLI:DE:BAG:2017:141117.U.3AZR545.16.0