

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 12. August 2014  
- 3 AZR 764/12 -

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 4. November 2011  
- 5 Ca 5590/11 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 18. Mai 2012  
- 4 Sa 1506/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung

Bestimmungen:

BetrAVG § 1b Abs. 1 Satz 4; GG Art. 3 Abs. 1

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 764/12  
4 Sa 1506/11  
Landesarbeitsgericht  
Köln

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
12. August 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsklägerin zu 1.,

2.

Beklagter zu 2., Berufungsbeklagter zu 2. und Revisionskläger zu 2.,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schlewing und Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Hormel für Recht erkannt:

Auf die Revisionen der Beklagten zu 1. und 2. wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. Mai 2012 - 4 Sa 1506/11 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 4. November 2011 - 5 Ca 5590/11 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagten gesamtschuldnerisch verpflichtet sind, die Betriebsrente des Klägers zum 1. Januar eines jeden Jahres um 2,2 % anzuheben. 1

Der im Juni 1939 geborene Kläger stand vom 26. November 1992 bis zum 31. Dezember 2005 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1. Er war zuletzt als Leiter des Finanz- und Rechnungswesens beschäftigt. Nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. war der Kläger noch bis zum 30. Juni 2008 für diese beratend tätig. Dabei erzielte er regelmäßige steuerpflichtige Einkünfte. 2

Der Kläger gehört zum Kreis von 26 Personen, denen die Beklagte zu 1. sog. Einzelzusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt hatte. Hierbei handelt es sich um Mitglieder des Führungskreises, darunter vier Geschäftsführer und 21 Abteilungsleiter, sowie eine Chefsekretärin ei- 3

nes Geschäftsführers. Nach der Versorgungszusage des Klägers vom 22. Juli 1998 wird die Betriebsrente nach Eintritt des Versorgungsfalls gemäß § 16 BetrAVG überprüft und angepasst.

Der Kläger bezog seit dem 1. Januar 2006 von der Beklagten zu 1. eine monatliche Betriebsrente. Die Beklagte zu 1. übertrug die Versorgungsverbindlichkeiten zum 1. Februar 2008 auf den Beklagten zu 2., eine Gruppenunterstützungskasse. Dieser zahlt seitdem die Betriebsrente des Klägers. 4

Im April 2008 erhielten die vier Geschäftsführer und sieben der 22 Arbeitnehmer, denen die Beklagte zu 1. eine Einzelzusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt hatte, ein gleichlautendes Schreiben vom 3. April 2008 folgenden Inhalts: 5

**„Anpassung Ihrer laufenden Betriebsrente aus den Einzelzusagen**

Sehr geehrter Herr ...,

Ihre Betriebsrente wird wie folgt angepasst:

- 1.) Die von der S auszahlende Rente wird jährlich um 2,2 % erhöht. Sollte die S bessere Erträge erwirtschaften, so kann die jährliche Anpassung auch höher ausfallen.
- 2.) Alle 3 Jahre wird von der S automatisch geprüft, ob die gezahlten Erhöhungen ausreichen, um der im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Anpassungsregelung zu entsprechen (die Erhöhung der Betriebsrenten im Prüfungszeitraum wird nicht geringer ausfallen als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland).
- 3.) Sollte der Anstieg des Verbraucherpreisindex höher sein als die sich aus 1.) und 2.) ergebende Anpassung, so wird die O GmbH, Köln, die S in die Lage versetzen, die im Betriebsrentengesetz vorgesehene Anpassung auch für Ihre Rente durchzuführen.“

Von den vier Geschäftsführern war im April 2008 der Geschäftsführer T bereits ausgeschieden. Von den 22 Arbeitnehmern, die eine Einzelzusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten hatten, standen im April 2008 acht Arbeitnehmer noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1., 14 waren bereits ausgeschieden. Sechs der aktiven Arbeitnehmer und der ausge- 6

schiedene Arbeitnehmer K erhielten das Schreiben der Beklagten zu 1. vom 3. April 2008; der Kläger erhielt dieses Schreiben nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagten seien gesamtschuldnerisch verpflichtet, auch seine Betriebsrente jährlich entsprechend dem Inhalt des Schreibens vom 3. April 2008 um 2,2 % anzuheben. Sein Anspruch folge aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Er gehöre zum Kreis der begünstigten Führungskräfte. Die Beklagte zu 1. könne sich nicht darauf berufen, zwischen bereits ausgeschiedenen und noch aktiven Beschäftigten differenzieren zu wollen. Sie habe sich nicht an die von ihr behauptete Differenzierung gehalten. Zudem sei er im April 2008 noch für die Beklagte zu 1. tätig gewesen. Er könne deshalb jedenfalls Gleichbehandlung mit den aktiven Arbeitnehmern verlangen.

7

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

1. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn rückständige Betriebsrente für den Zeitraum 1. Januar 2011 bis zum 31. Juni 2011 iHv. insgesamt 167,10 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 27,85 Euro seit dem 1. Januar, 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai und 1. Juni 2011 zu zahlen,
2. festzustellen, dass ihm für die Monate Juli bis Dezember 2011 jeweils eine monatliche Betriebsrente iHv. 7.740,68 Euro brutto zusteht,
3. festzustellen, dass die Beklagten als Gesamtschuldner verpflichtet sind, seine Betriebsrente ungeachtet der Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG zum 1. eines jeden Kalenderjahres um 2,2 % zu erhöhen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Sie haben die Ansicht vertreten, der Kläger könne seinen Anspruch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Die Beklagte zu 1. habe zwischen den noch aktiven und den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern differenzieren dürfen. Daraus, dass dem Arbeitnehmer K die Zusage mit Schreiben vom 3. April 2008 erteilt worden sei, obwohl dieser zu diesem Zeitpunkt bereits nicht mehr bei der Beklagten zu 1. beschäftigt gewesen sei, könne der Kläger nichts

9

zu seinen Gunsten ableiten. Der Beklagte zu 2. hat zudem geltend gemacht, er sei nicht passivlegitimiert, da die Verbesserung der Einzelzusagen in Form der jährlichen Anpassung der Betriebsrenten um 2,2 % nicht Gegenstand seiner Versorgungsbedingungen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision erstreben die Beklagten die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision. 10

### **Entscheidungsgründe**

Die Revisionen der Beklagten sind begründet. Sie führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Entgegen der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger keinen Anspruch auf eine jährliche Erhöhung seiner Betriebsrente um 2,2 % aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weshalb es auf die Passivlegitimation des Beklagten zu 2. nicht ankommt. 11

A. Die Klage ist zulässig. Dies gilt auch für den Klageantrag zu 2. und - in der gebotenen Auslegung - auch für den Klageantrag zu 3. 12

I. Der Klageantrag zu 2. ist zulässig. Er ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet und weist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse auf. 13

1. Der Klageantrag zu 2. ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 ZPO gerichtet. Zwar können nach dieser Bestimmung nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht hingegen bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem 14

Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie - wie vorliegend - auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 17. September 2013 - 3 AZR 418/11 - Rn. 20 mwN*).

2. Für den Klageantrag zu 2. ist auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger auf (künftige) Leistung klagen könnte. Zwar hat eine Leistungsklage in der Regel Vorrang vor einer Feststellungsklage. Für eine Feststellungsklage kann allerdings trotz der Möglichkeit einer Leistungsklage ein Feststellungsinteresse bestehen, wenn durch die Feststellung der Streit insgesamt beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden kann (*BAG 23. August 2011 - 3 AZR 650/09 - Rn. 31, BAGE 139, 69; 18. September 2007 - 3 AZR 391/06 - Rn. 11*). So liegt der Fall hier. Zwischen den Parteien steht die Höhe der Betriebsrente des Klägers für die Monate Juli bis Dezember 2011 im Streit. Die Entscheidung über den Feststellungsantrag führt zu einer endgültigen Beseitigung des Streits über diesen Streitgegenstand. Der Kläger war nach Fälligkeit der Ansprüche auch nicht verpflichtet, den Feststellungsantrag auf einen Leistungsantrag umzustellen. 15

II. Der Klageantrag zu 3. ist in der gebotenen Auslegung zulässig, insbesondere ist er hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 16

1. Der Klageantrag zu 3. bedarf der Auslegung. Diese ergibt, dass der Kläger die Feststellung der gesamtschuldnerischen Verpflichtung der Beklagten begehrt, seine Betriebsrente ab dem 1. Januar 2012 jeweils zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres um 2,2 % zu erhöhen. Da der Kläger mit dem Antrag zu 1. rückständige Betriebsrente für die Zeit von Januar 2011 bis Juni 2011 eingeklagt und mit dem Antrag zu 2. die Feststellung der gesamtschuldnerischen Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung einer um 2,2 % höheren Betriebsrente für die Monate Juli bis Dezember 2011 begehrt hat, geht es ihm mit dem Antrag zu 3. erkennbar darum, die entsprechende Verpflichtung der Beklagten auch für die weitere Zukunft und damit für die Zeit ab dem Jahr 2012 feststellen zu lassen. 17

2. In dieser Auslegung ist der Klageantrag zu 3. zulässig. 18
- a) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus ihm ergeben sich sowohl der Zeitpunkt, ab dem der Kläger die jeweilige jährliche Erhöhung seiner Betriebsrente begehrt, als auch der Betrag, um den die Anpassung erfolgen soll. 19
- b) Der Klageantrag zu 3. ist auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 ZPO gerichtet. Für ihn besteht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse, da die Beklagten bestreiten, ab dem 1. Januar 2012 zu einer jährlichen Anpassung der Betriebsrente des Klägers um 2,2 % verpflichtet zu sein. 20
- B. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist die Klage jedoch unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine jährliche Erhöhung seiner Betriebsrente um 2,2 % aus dem als Anspruchsgrundlage allein in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ob der Beklagte zu 2. passivlegitimiert ist, kann deshalb dahinstehen. 21
- I. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist die privatrechtliche Ausprägung des Gleichheitssatzes des 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 (*BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 23; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 56, BAGE 133, 158; 10. Dezember 2002 - 3 AZR 3/02 - zu IV 2 a der Gründe, BAGE 104, 205*). 22
1. 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-



dung unzulässig (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 21. August 2007 - 3 AZR 269/06 - Rn. 21 mwN, BAGE 124, 22*). Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet allerdings nur die Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer aus sachfremden Gründen gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage; er verhindert nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer (*vgl. etwa BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 1 der Gründe mwN*). Stellt der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer unabhängig von abstrakten Differenzierungsmerkmalen in Einzelfällen besser, findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung. Erfolgt die Begünstigung unabhängig von abstrakten Merkmalen in Einzelfällen, können sich andere Arbeitnehmer hierauf deshalb zur Begründung gleichartiger Ansprüche nicht berufen (*vgl. etwa BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 24; 23. August 2011 - 3 AZR 650/09 - Rn. 39, BAGE 139, 69*).

a) 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 (*vgl. etwa BAG 21. August 2012 - 3 AZR 81/10 - Rn. 25*). 24

b) 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 (*BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 23; 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 30, BAGE 133, 158*). 25

c) Maßgeblich für die Beurteilung, ob für die unterschiedliche Behandlung ein hinreichender Sachgrund besteht, ist vor allem der Regelungszweck. Dieser 26

muss die Gruppenbildung rechtfertigen (*BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 31, BAGE 133, 158*). Gerechtfertigt ist danach eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist (*BAG 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, BAGE 137, 339*).

2. Sind die Gründe für die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern nicht ohne Weiteres erkennbar, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese offenzulegen und jedenfalls im Rechtsstreit mit einem benachteiligten Arbeitnehmer so substantiiert darzutun, dass beurteilt werden kann, ob die Ungleichbehandlung durch sachliche Kriterien gerechtfertigt ist (*BAG 28. Juni 2011 - 3 AZR 448/09 - Rn. 25; 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - zu II 2 der Gründe, BAGE 116, 136*).

II. Danach hat der Kläger keinen Anspruch auf eine jährliche Erhöhung seiner Betriebsrente um 2,2 % aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 28

1. Aus dem Umstand, dass die Beklagte zu 1. sowohl den noch aktiven Geschäftsführern als auch dem ausgeschiedenen Geschäftsführer T die Erhöhung der laufenden Betriebsrentenleistungen um 2,2 % jährlich zugesagt hat, kann der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Bei diesen Personen handelt es sich nicht um Arbeitnehmer. Die Begünstigung von „Nichtarbeitnehmern“ kann Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz von vornherein nicht begründen. 29

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht darauf gerichtet, eine Gleichbehandlung von Arbeitnehmern mit anderen Personen zu gewährleisten, sondern soll sicherstellen, dass eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage unterbleibt. Geschäftsführer einer GmbH wie der Beklagten zu 1. sind keine Arbeitnehmer, sodass sich Arbeitnehmer zur Begründung von Ansprüchen auf Gleichbehandlung nicht darauf berufen können, die Geschäftsführer würden bessergestellt. 30

2. Der Kläger kann auch nicht verlangen, mit den sieben Arbeitnehmern gleichbehandelt zu werden, denen die Beklagte zu 1. mit Schreiben vom 3. April 2008 eine jährliche Erhöhung der laufenden Betriebsrente um 2,2 % zugesagt hat. Diese Arbeitnehmer bilden entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts und des Klägers hinsichtlich der gewährten Begünstigung keine vergleichbare Arbeitnehmergruppe. 31

a) Die Beklagte zu 1. hat nach ihrer Darstellung innerhalb der Gruppe der 22 Arbeitnehmer mit Einzelzusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für die Begünstigung danach differenziert, ob die Arbeitnehmer im April 2008 noch in einem Arbeitsverhältnis zu ihr standen oder bereits ausgeschieden bzw. Betriebsrentner waren. Diese von der Beklagten zu 1. behauptete Unterscheidung wird entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht dadurch infrage gestellt, dass die Beklagte diese Differenzierung nicht vollständig vollzogen hat. Die Beklagte zu 1. hat sechs von den im April 2008 noch beschäftigten acht Arbeitnehmern die aus dem Schreiben vom 3. April 2008 ersichtliche Erhöhung der laufenden Betriebsrente versprochen; demgegenüber hat sie nur einem von den 14 bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Begünstigung gewährt. Bereits dieses Zahlenverhältnis belegt, dass sich die Zusage der jährlichen Erhöhung der Betriebsrente um 2,2 % nur für die im April 2008 noch aktiven Arbeitnehmer als allgemeine Regel darstellt, während die Begünstigung eines einzelnen bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmers eine Ausnahme bildet. 32

Daraus, dass die Beklagte zu 1. nicht dargelegt hat, weshalb zwei der acht am 3. April 2008 noch aktiven Arbeitnehmer mit Einzelzusage die Begünstigung nicht erhalten haben und weshalb sie einem im April 2008 bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer entgegen ihrer Absicht, nur die Aktiven zu begünstigen, die Erhöhung der laufenden Betriebsrente um jährlich 2,2 % zugesagt hat, kann der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Die Begünstigung des Arbeitnehmers K stellt sich innerhalb der Gruppe der im April 2008 bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer erkennbar als Ausnahme im Einzelfall dar, die Ansprüche auf Gleichbehandlung nicht begründen kann. Die 33

Nichtbegünstigung der zwei im April 2008 noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1. stehenden Arbeitnehmer kann - sofern die Beklagte zu 1. keine Gründe hat, die den Ausschluss dieser Arbeitnehmer aus dem begünstigten Personenkreis rechtfertigen - dazu führen, dass diese Arbeitnehmer aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit den sechs begünstigten Arbeitnehmern haben; die von der Beklagten zu 1. behauptete Differenzierung nach noch im Arbeitsverhältnis stehenden und bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern wird dadurch nicht infrage gestellt.

b) Die Differenzierung zwischen den im April 2008 noch aktiven und den zu diesem Zeitpunkt bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern ist sachlich gerechtfertigt. Zwischen den noch aktiven Arbeitnehmern auf der einen Seite und den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern und den Betriebsrentnern auf der anderen Seite bestehen Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung rechtfertigen. 34

aa) Die Beklagte zu 1. will mit der Zusage einer jährlichen Anpassung der Betriebsrente um 2,2 % an die aktiven Arbeitnehmer erkennbar nicht nur abgeleistete Betriebszugehörigkeit honorieren, sondern auch einen Anreiz für künftige Betriebszugehörigkeit schaffen. Dadurch sollen Fluktuationen und Wechsel zu anderen Arbeitgebern verhindert werden. Eine solche Zielsetzung liegt insbesondere bei Arbeitnehmern in Führungspositionen nahe, da der Arbeitgeber an deren Weiterbeschäftigung regelmäßig ein besonderes Interesse hat. Diese Arbeitnehmer sollen davon abgehalten werden, ihr Arbeitsverhältnis von sich aus vorzeitig zu beenden und die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen anderweitig zu verwenden. 35

bb) Das mit der Differenzierung verfolgte Ziel, die Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden, ist rechtmäßig. 36

Der Arbeitgeber kann mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche Zwecke verfolgen. Die betriebliche Altersversorgung soll die 37

wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer im Alter verbessern. Außerdem dient die betriebliche Altersversorgung dazu, die von den Arbeitnehmern gezeigte Betriebszugehörigkeit zu belohnen und weitere Betriebszugehörigkeit zu fördern. Hierbei handelt es sich um ein rechtmäßiges Ziel. Dem steht nicht entgegen, dass die betriebliche Altersversorgung über den Versorgungscharakter hinaus Entgeltcharakter hat. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind zwar auch Entgelt für die im Arbeitsverhältnis erbrachte Betriebszugehörigkeit. Insoweit besteht ein gegenseitiges Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Dieses wird jedoch allein durch den mit der Ausgestaltung einer Zusage verfolgten Zweck, weitere Betriebszugehörigkeit zu fördern, nicht infrage gestellt (*vgl. BAG 30. November 2010 - 3 AZR 754/08 - Rn. 33*).

cc) Die Differenzierung zwischen den im April 2008 noch aktiven und den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern ist zur Erreichung des Ziels, weitere Betriebszugehörigkeit zu fördern, ohne Weiteres geeignet und auch angemessen. Weitere Betriebszugehörigkeit können nur Arbeitnehmer erbringen, die noch in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen. 38

dd) Aus dem vom Kläger angezogenen Urteil des Senats vom 10. Februar 2009 (- 3 AZR 653/07 -) folgt nichts anderes. Der Senat hat in dieser Entscheidung nicht angenommen, der Arbeitgeber dürfe bei Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht ohne Weiteres zwischen aktiven und bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern differenzieren. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Rechtsstreit hatten die Parteien nicht über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, sondern über Beihilfeleistungen gestritten. Im Übrigen markieren das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sowie der Eintritt des Versorgungsfalls nach ständiger Rechtsprechung des Senats eine Zäsur und sind deshalb sachgerechte Anknüpfungspunkte für versorgungsrechtliche Bestimmungen (*vgl. etwa BAG 11. August 2009 - 3 AZR 363/08 - Rn. 39*). 39

3. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht mit Erfolg darauf stützen, er gehöre zu der Gruppe der im April 2008 noch aktiven Arbeitnehmer, da er nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. noch über den Monat April 2008 hinaus für diese beratend tätig war. Es kann dahin- 40

stehen, welche Tätigkeiten der Kläger nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1. am 31. Dezember 2005 für diese erbracht hat. Der Kläger zählt bereits deshalb nicht zur Gruppe der aktiven Arbeitnehmer, da er im April 2008 nicht mehr dem Führungskreis der Beklagten zu 1. angehörte und zudem bereits eine Betriebsrente bezog.

Die Beklagte zu 1. hat die jährliche Erhöhung der laufenden Betriebsrente um 2,2 % nur Arbeitnehmern zugesagt, denen eine Einzelzusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt worden war. Dies diente dem Zweck, eine weitere Betriebszugehörigkeit dieser Arbeitnehmer zu fördern. Die Einzelzusagen für betriebliche Altersversorgung hatte die Beklagte zu 1. nur einem bestimmten Personenkreis erteilt. Hierzu gehörten - mit Ausnahme der Chefsekretärin - nur Mitglieder des Führungskreises, dh. Abteilungsleiter und Geschäftsführer. Damit war auch die Verbesserung der Versorgungszusage in Gestalt der Zusage der jährlichen Erhöhung der laufenden Betriebsrente um 2,2 % erkennbar an die Wahrnehmung einer entsprechenden Tätigkeit als Mitglied des Führungskreises gekoppelt. Die weitere Betriebszugehörigkeit dieses Personenkreises sollte gefördert werden. Da der Kläger im April 2008 nicht mehr zum Führungskreis gehörte, sondern aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. ausgeschieden war und von dieser eine Betriebsrente bezog, ist er mit den im April 2008 begünstigten aktiven Arbeitnehmern nicht vergleichbar.

41

4. Aus der Begünstigung des im April 2008 bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmers K kann der Kläger nichts zu seinen Gunsten ableiten. Der Arbeitnehmer K ist der einzige der 14 im April 2008 bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer, dessen Versorgungszusage durch das Schreiben der Beklagten zu 1. vom 3. April 2008 eine Verbesserung erfahren hat. Damit hat die Beklagte zu 1. den Arbeitnehmer K unabhängig von den von ihr aufgestellten abstrakten Differenzierungsmerkmalen im Einzelfall bessergestellt. Dies steht einem Anspruch des Klägers auf Gleichbehandlung entgegen.

42

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO.

43

Gräfl

Schlewing

Ahrendt

Schmalz

Hormel