

**Betriebliche Altersvorsorge: Wer flexibel ist, darf mehr kassieren**

Einem Arbeitgeber (hier einem Einrichtungshaus mit mehreren Filialen) darf es nicht verboten werden, diejenigen Arbeitnehmer mit einer höheren monatlichen Prämie für die — für alle als betriebliche Altersversorgung abgeschlossene — Direktversicherung zu „belohnen“ (hier ging es um 10 € pro Monat mehr), die eine flexiblere Arbeitszeit akzeptieren (auf die sich der Betriebsrat und die Geschäftsleitung vor Ort geeinigt hatten). Arbeitnehmer, die nicht in einem Einrichtungshaus beschäftigt sind, in der eine solche Vereinbarung gilt, können auch nicht mit Blick auf den arbeitsrechtlichen Gleichstellungsgrundsatz eine Erhöhung ihrer Prämie durchsetzen. Es besteht ein sachlicher Grund, der eine solche Differenzierung rechtfertigt.

Quelle: Wolfgang Büser

**Vertragliche Bedingung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung abhängig vom Zustandekommen einer Betriebsvereinbarung über Regelungen zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit; Anspruch eines Arbeitnehmers auf Zahlung einer höheren Prämie auf eine zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossene Direktversicherung auf Grund einer GBV; Anforderungen an die Wirksamkeit einer Gesamtbetriebsvereinbarung; Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz; Ausschluss der Arbeitnehmer eines Betriebs von vorgesehenen Leistungen aus einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV)**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 18.09.2007

**Aktenzeichen:** 3 AZR 639/06

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2007, 42342

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Köln - 11.03.2005 - AZ: 2 Ca 9238/04

LAG Köln - 11.01.2006 - AZ: 7 (4) Sa 576/05

LAG Köln - 11.01.2007 - AZ: 7 Sa 576/05

nachgehend:

BAG - 18.12.2007 - AZ: 3 AZR 639/06

**Rechtsgrundlagen:**

§ 75 Abs. 1 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

§ 612a BGB

**Fundstellen:**

BAGE 124, 71 - 80

AiB 2012, 122

ArbRB 2008, 46 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuA 2007, 685 (Kurzinformation)

AuR 2008, 120 (amtl. Leitsatz)

AuR 2007, 354-355 (Kurzinformation)

AUR 2007, 354-355 (Kurzinformation)

AUR 2008, 120 (amtl. Leitsatz)

BB 2008, 49 (Kurzinformation)

DB 2007, IX Heft 50 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, XXIV Heft 38 (Pressemitteilung)

DB 2008, 823-824 (Volltext mit amtl. LS)

DStR 2008, XII Heft 4 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 14/2007, 9 (Pressemitteilung)

EzA-SD 25/2007, 16-17

FA 2007, 354 (Pressemitteilung)

FA 2008, 58 (red. Leitsatz)

GmbH-Report 2007, R327-R330 (Kurzinformation)

HzA aktuell 2007, 11-12

HzA aktuell 2008, 16-17

JuS 2007, XXIII Heft 11 (Pressemitteilung)

MDR 2007, R9 (Kurzinformation)

NJ 2007, V Heft 11 (Pressemitteilung)

NJW 2008, XII Heft 1-2 (amtl. Leitsatz) "Gleichbehandlungsgrundsatz und Maßregelungsverbot"

NWB 2007, 3512 (Kurzinformation)

NZA 2007, VIII Heft 18 (Kurzinformation)

NZA 2008, 56-58 (Volltext mit red./amtl. LS)

schnellbrief 2007, 3-4

VersR 2008, 1516-1518 (Volltext mit amtl. LS)

ZBVR online 2008, 18-19 (amtl. Leitsatz)

ZIP 2007, A78 (Kurzinformation)

---

**Amtlicher Leitsatz:**

Der Arbeitgeber darf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung davon abhängig machen, dass eine Betriebsvereinbarung über Regelungen zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit zustande kommt.

In Sachen

...

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 2007

durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke,  
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger,  
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie  
den ehrenamtlichen Richter Dr. Offergeld und  
die ehrenamtliche Richterin Kanzleiter

für **Recht** erkannt:

**Tenor:**

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 11. Januar 2006 - 7 (4) Sa 576/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

**Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, zu Gunsten des Klägers ab dem 1. Januar 2001 eine um 10,23 Euro höhere monatliche Prämie auf eine zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossene Direktversicherung zu zahlen.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten, die bundesweit Einrichtungshäuser betreibt, in deren Einrichtungshaus in K beschäftigt. Zumindest seit dem 1. Januar 2001 ist er mit einer monatlichen Arbeitszeit von mehr als 100 Stunden tätig. Die Beklagte hat für die betriebliche Altersversorgung des Klägers eine kapitalbildende Lebensversicherung abgeschlossen und zahlt hierauf monatliche Prämien. Der Abschluss der Direktversicherung geht zurück auf die Nr. 12 der "Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialleistungen" vom 16. Januar 1997 in der Fassung des Nachtrags vom 19. September 1997.
- 3 Im Einrichtungshaus K hatte eine zwischen der örtlichen Geschäftsleitung und dem dortigen Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Arbeitszeit bestanden. Diese war durch die Arbeitgeberin zum 31. Dezember 1999 gekündigt worden. Sich daran anschließende Verhandlungen der Betriebspartner waren zunächst ohne Ergebnis geblieben. In der von der Arbeitgeberseite angerufenen Einigungsstelle war das Verfahren dann zum Ruhen gebracht worden, da die Unternehmensleitung des Gesamtunternehmens für Deutschland und der Gesamtbetriebsrat Verhandlungen über den Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu "Rahmenbedingungen von Arbeitszeiten" ( GBV ) aufgenommen hatten. Die GBV wurde schließlich am 22. Mai 2001 unterzeichnet. Deren Präambel lautet - soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung -:

*"Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, daß die Arbeitsbedingungen in allen Einrichtungshäusern im wesentlichen gleich gestaltet sein sollten. Hierzu gehört auch die Gestaltung der Arbeitszeitregelungen. Aus diesem Grunde werden die Vertragsparteien sich gemeinsam dafür einsetzen, daß die in dieser Vereinbarung festgelegten Rahmenbedingungen in allen Arbeitszeitbetriebsvereinbarungen der Einrichtungshäuser aufgenommen werden.*

*Beide Parteien sind sich dessen bewußt, daß die spätere Umsetzung dieser Vereinbarung, sowie ihre Anwendung, in Ausübung des Mitbestimmungsrechtes der örtlichen Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen erfolgt."*

- 4 Unter Nr. 5 "Arbeitseinsatzplanung" der GBV heißt es im 1. Absatz:

*"Der Planungszeitraum beträgt mindestens und stets vier Wochen im voraus, dh. die Mitarbeiter wissen jeweils am Ende einer jeden Kalenderwoche aufgrund der Personaleinsatzplanung, wie ihre Arbeitszeit für die folgenden vier Wochen geplant ist."*

- 5 Der GBV ist ein Anhang 3 beigefügt. Dieser lautet:

*"Soweit diese Gesamtbetriebsvereinbarung in den einzelnen Einrichtungshäusern durch Vereinbarung zwischen örtlicher Geschäftsleitung und örtlichem Betriebsrat umgesetzt und angewendet wird, erfolgt durch die Geschäftsleitung des einzelnen Einrichtungshauses nachfolgende Gesamtzusage:*

**Gesamtzusage**

**durch die Geschäftsleitung**

**der I & Co. KG Niederlassung...**

1.

*Die Sozialleistung gemäß Punkt 12 ‚Altersversorgung‘ der Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialleistungen vom 16. Januar 1997 (Nachtrag vom 19. September 1997) wird erstmalig zum 01.01.2001 um bis zu DM 20,-- erhöht.*

2.

*Die Erhöhung wird durch eine Anhebung der Prämie zur Direktversicherung erfolgen. Die Erhöhung beträgt entsprechend der bestehenden Prämie um DM 51,--/Jahr bei einer bisherigen Prämie von DM 255,-- (unter 50 Arbstd./Monat) um DM 10,--/Mon. bei einer bisherigen Prämie von DM 50,-- /Mon. (50 bis unter 78 Std./Mon.) um DM 15,--/Mon. bei einer bisherigen Prämie von DM 75,--/Mon. (78 bis unter 100 Std./Mon) um DM 20,--/Mon. bei einer bisherigen Prämie von DM 100,--/Mon.(100 und mehr Std./Mon.) Mehrarbeitsstunden werden nicht berücksichtigt.*

3.

*Die weiteren Regelungen des Punkt 12 ‚Altersversorgung‘ gelten entsprechend.*

4.

*Diese Zusage gilt für die Dauer der Laufzeit der Betriebsvereinbarung Arbeitszeiten vom ..., die in Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Rahmenbedingungen von Arbeitszeiten‘ vom ... geschlossen wurde.*

5.

*Tarifliche Bestimmungen bleiben durch diese Gesamtzusage unberührt.*

6.

*Tarifliche Leistungen werden auf diese Gesamtzusage angerechnet."*

- 6 Diese GBV wurde in der Folgezeit für das Einrichtungshaus K weder durch Vereinbarung zwischen örtlichem Betriebsrat und örtlicher Geschäftsleitung noch im Rahmen des wiederaufgenommenen Einigungsstellenverfahrens umgesetzt. Vielmehr wurde durch einen Spruch der Einigungsstelle auf

einen Hilfsantrag der Arbeitgeberseite hin eine Arbeitszeitregelung beschlossen, die Abweichungen von der GBV vorsieht. Der Hauptantrag der örtlichen Geschäftsleitung, der den Rahmenvorgaben der GBV Arbeitszeiten entsprach, hatte in der Einigungsstelle keine Mehrheit gefunden. In der Begründung des Spruchs der Einigungsstelle heißt es hierzu, dass die vom Arbeitgeber gewünschte Arbeitszeitregelung nicht vereinbar sei mit dem in § 2 Abs. 2 Satz 1 (des für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrages für die Beschäftigten des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen - MTV Einzelhandel NRW) von den Tarifvertragsparteien festgelegten Grundsatz der "systematischen Einteilung der Arbeitszeit". Sie versuche nicht einmal, die 37,5 Stunden/Woche im Durchschnitt eines 52-Wochen-Zeitraums sicherzustellen.

- 7 Demgegenüber wurde in den meisten der von der Beklagten bundesweit betriebenen Einrichtungshäusern - so auch in anderen Einrichtungshäusern in Nordrhein-Westfalen - die GBV durch Vereinbarung der örtlichen Betriebspartner umgesetzt. In diesen Häusern hat die örtliche Geschäftsleitung sodann die im Anhang 3 der GBV vorgesehene Gesamtzusage abgegeben; die Beklagte zahlt entsprechend der Gesamtzusage erhöhte Prämien auf die für die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer bestehenden Lebensversicherungen.
- 8 Mit Schreiben vom 27. Juni 2002 wandte sich eine Reihe der im Betrieb K beschäftigten Arbeitnehmer an die Unternehmensleitung und rügte, sie würde den Arbeitnehmern anderer Betriebe gegenüber benachteiligt, denn dort würde eine höhere Prämie gezahlt, obgleich die dortigen Abschlüsse in Einzelfällen von der GBV abwichen. Hierauf erwiderte die Beklagte mit einem Brief in der Mitarbeiterzeitung von August 2002 ua. wie folgt:

*"Mit dem Schritt in die Einigungsstelle war das Gesamtpaket der GBV abgelehnt. Mit der Ablehnung der Inhalte waren auch die DM 20,- ... abgelehnt. Es war immer für alle Beteiligten klar, daß es nur dieses Gesamtpaket geben kann und nicht die Übernahme von Einzellösungen ...*

*Trotzdem bedauern wir natürlich, daß nicht wie in den meisten anderen Häusern eine direkte Lösung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung des Hauses gefunden werden konnte, ohne die Einigungsstelle anrufen zu müssen."*

- 9 Auf ein Schreiben der Gewerkschaft ver.di aus Juni 2004 erwiderte die Beklagte im Juli 2004 ua.:

*"Eine Rechtsgrundlage für die von Ihnen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltend gemachten Ansprüche gibt es nicht. Insbesondere ist die Anwendung der Gesamtzusage aufgrund der Gesamtbetriebsvereinbarung Rahmenbedingungen von Arbeitszeiten schon deshalb nicht möglich, weil diese Gesamtbetriebsvereinbarung in der NL G gerade nicht zur Anwendung gekommen ist. Vielmehr mußten mit dem Betriebsrat umfangreiche Verhandlungen über Arbeitszeiten und letztendlich auch noch das Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden, das zu dem Ergebnis führte, daß gerade keine aus der Gesamtzusage sich ergebenden Ansprüche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in K geregelt wurden.*

*Sie wollen doch wohl nicht ernsthaft den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitregelungen und Gesamtzusage bestreiten ..."*

- 10 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte verstoße mit ihrer Weigerung, auch ihm eine Prämienhöhung zukommen zu lassen, gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Grundsatz komme insbesondere in Fällen wie dem vorliegenden, in denen Leistungen unternehmensweit gewährt würden, unternehmensweit zur Anwendung. Billigenswerte Gründe für einen Ausschluss von der Prämienhöhung seien nicht ersichtlich. Das Verhalten des K Betriebsrats sei kein sachlicher Grund für eine Differenzierung. Dieser habe lediglich sein Mitbestimmungsrecht korrekt wahrgenommen und sich geweigert, eine tarifwidrige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Die Beklagte habe mit der Nichtgewährung der Prämien offenbar bezweckt, den Betriebsrat dahingehend unter Druck zu setzen, entgegen seiner

Verpflichtung aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine tarifwidrige Regelung abzuschließen. Das Verhalten der Beklagten entbehre auch unter Berücksichtigung des § 78 Satz 1 BetrVG einer jeglichen sachlichen Rechtfertigung. Zudem berufe sich die Beklagte nicht auf Gründe, die sich aus der Versorgungsordnung selbst ergäben und die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung stünden. Jedenfalls folge sein Anspruch aus § 612a BGB, der wegen Vorliegens einer planwidrigen Regelungslücke analog zur Anwendung komme. Er solle dafür gemäßregelt werden, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht ausgeübt habe.

**11** Der Kläger hat zuletzt folgende Anträge gestellt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Prämie für die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung) des Klägers ab Juli 2005 um monatlich 10,23 Euro anzuheben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, in die betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung bei der Go AG) des Klägers für den zurückliegenden Zeitraum 1. Januar 2001 bis Juni 2005 552,42 Euro einzuzahlen.
3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte im Falle des Eintritts des Versorgungsfalls des Klägers verpflichtet ist, ihm den durch die nachträgliche Einzahlung entstehenden Zinsschaden zu ersetzen.

**12** Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Der Kläger könne sein Begehren nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen. Er übersehe, dass den Arbeitnehmern in den Betrieben, in denen die Bestimmungen der GBV umgesetzt wurden, eine höhere Flexibilität abverlangt würde. Demgegenüber wisse der Kläger bereits zu Beginn eines jeden Jahres, wann er im Verlaufe des Jahres seine Arbeit zu leisten habe. Dies sei ein sachlicher Grund für eine Differenzierung. § 612a BGB komme vorliegend nicht zur Anwendung.

**13** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

### **Entscheidungsgründe**

**14** Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch nicht zu.

**15** **A.**

Die Klage ist zulässig. Der Kläger hat für seinen Klageantrag zu 3. auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Er kann einen etwaigen Anspruch auf Ersatz des Zinsschadens derzeit noch nicht beziffern, weshalb der Grundsatz, dass der Leistungsklage der Vorrang vor der Feststellungsklage zukommt, vorliegend nicht zum Tragen kommt.

**16** **B.**

Die Klage ist jedoch unbegründet. Wie die Vorinstanzen richtig erkannt haben, kann der Kläger von der Beklagten nicht verlangen, dass diese ab dem 1. Januar 2001 zu seinen Gunsten eine um 10,23 Euro höhere monatliche Prämie auf die zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossene Direktversicherung zahlt.

**17** **I.**

Der Kläger hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch auf Zahlung der höheren Prämie auf Grund der GBV . Mit der Zahlung erhöhter Prämien an Arbeitnehmer anderer Betriebe handelte die Beklagte nicht nach ausschließlich von ihr selbst gesetzten Regeln, sondern in Vollziehung der GBV . Diese sieht die Erteilung einer Gesamtzusage an die Arbeitnehmer der Betriebe vor, in denen die Rahmenbestimmungen der GBV umgesetzt wurden. Dies ist im Einrichtungshaus K nicht geschehen.

**18**      **II.**

Die GBV ist wirksam. Sie verstößt weder gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz noch kommt es durch sie zu einer Maßregelung des Klägers.

**19**      **1.**

Die Betriebsparteien haben auch bei Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz zugrunde liegt (*BAG 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - BAGE 114, 179*). Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei der Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Das ist hier der Fall. Nur Arbeitnehmer in Betrieben, in denen die Rahmenbestimmungen der GBV umgesetzt wurden, erhielten eine Zusage, auf Grund derer die Beklagte höhere Prämien zahlt.

**20**      **a)**

Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen, insbesondere unterschiedliche Leistungen vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Gleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können. Die Übergänge zwischen sachverhaltsbezogenen und personenbezogenen Differenzierungen sind bisweilen fließend. Unter Berücksichtigung des mit der Regelung verfolgten Zwecks müssen die Merkmale, an die die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen.

**21**      **b)**

Die von der GBV vorgenommene Gruppenbildung ist als sachverhaltsbezogene Gruppenbildung sachlich gerechtfertigt. Sie hält aber auch dem bei personenbezogenen Ungleichbehandlungen gebotenen strengeren Prüfungsmaßstab stand.

**22**      **aa)**

Nach der GBV ist die Beklagte verpflichtet, eine Gesamtzusage zu machen und höhere Prämien zur betrieblichen Altersversorgung zu leisten, wenn die Rahmenbestimmungen zur Arbeitszeitgestaltung in den einzelnen Betrieben durch Betriebsvereinbarung umgesetzt werden. Weitere Voraussetzungen enthält die GBV nicht. Insbesondere macht sie die Erteilung der Gesamtzusage nicht davon abhängig, dass entsprechende Regelungen ohne Anrufung der Einigungsstelle zustande kommen. Dies ergibt sich aus ihrer Präambel. Dort heißt es, die Parteien seien sich bewusst, dass die Umsetzung dieser Vereinbarung "in Ausübung des Mitbestimmungsrechtes der örtlichen Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ... erfolgt". Die Präambel zum Anhang 3, in der von der Umsetzung der GBV "durch Vereinbarung" die Rede ist, besagt nichts anderes. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird auch dann ausgeübt, wenn eine Regelung erst nach Anrufung der Einigungsstelle zustande kommt, unabhängig davon, ob sich die

Betriebspartner dort einigen oder ein Spruch ergeht.

23 bb)

In Anwendung dieser Grundsätze kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen, sie sei gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs K schon deshalb nicht zur Abgabe einer Gesamtzusage und damit zur Zahlung der höheren Prämie verpflichtet, weil dort eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeiten erst in der Einigungsstelle zustande gekommen ist und sie nunmehr die Kosten des Einigungsstellenverfahrens zu tragen hat. Im Streitfall kommt hinzu, dass die Einigungsstelle im Betrieb K nicht vom Betriebsrat, sondern von der Beklagten selbst angerufen worden war.

24 cc)

Der Ausschluss der Arbeitnehmer des Betriebs K von den im Anhang 3 zur GBV vorgesehenen Leistungen erweist sich aber deshalb als gerechtfertigt, weil es dort zwischen örtlichem Betriebsrat und Arbeitgeber nicht zu einer den Rahmenbestimmungen der GBV entsprechenden Arbeitszeitregelung gekommen ist. Im Betrieb K war vielmehr auf einen Hilfsantrag der Arbeitgeberseite hin durch einen Spruch der Einigungsstelle eine Arbeitszeitregelung beschlossen worden, die Abweichungen von der GBV enthält. Diese Abweichungen sind von einer solchen Art und einem solchen Gewicht, dass sie die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Den Arbeitnehmern, die unter der Geltung von Betriebsvereinbarungen arbeiten, mit denen die Rahmenbestimmungen der GBV umgesetzt werden, wird eine deutlich höhere Flexibilität abverlangt. Diese Arbeitnehmer wissen, da der Planungszeitraum nach Nr. 5 "Arbeitseinsatzplanung" der GBV "mindestens und stets" vier Wochen beträgt, jeweils am Ende einer jeden Kalenderwoche auf Grund der Personaleinsatzplanung lediglich, wie ihre Arbeitszeit für die folgenden vier Wochen geplant ist. Demgegenüber wissen die Arbeitnehmer im Betrieb K auf Grund der dort bestehenden Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit bereits am Anfang eines jeden Kalenderjahres, wann sie im Verlaufe des Jahres ihre Arbeit zu leisten haben. Es ist nicht zu beanstanden, dass die Beklagte die höheren Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung nur denjenigen Arbeitnehmern gewährt, die die in der GBV vorgesehene höhere Flexibilität zeigen müssen.

25 Mit dem Abstellen auf die Flexibilität des Arbeitseinsatzes als Grund für die Differenzierung verstößt die GBV nicht gegen verfassungsrechtliche oder sonstige übergeordnete Wertentscheidungen. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Verknüpfung von Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitseinsatzplanung mit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht zu beanstanden. Regelungen zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen einen kostengünstigeren Personaleinsatz und dienen damit den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers. Dieser kann als Gegenleistung das Arbeitsentgelt erhöhen, und zwar auch in der Weise, dass er zusätzliche Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung leistet.

26 2.

In Bezug auf die Arbeitnehmer des Betriebs K liegt auch keine unzulässige Maßregelung vor.

27 a)

Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Entsprechende Benachteiligungsverbote finden sich in § 16 AGG und § 5 TzBfG, ein ähnliches Verbot enthält § 78 Satz 2 BetrVG. Nach ständiger Rechtsprechung liegt eine Benachteiligung nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Einbuße erleidet, sich also seine Situation gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert, sondern auch dann, wenn ihm Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber Arbeitnehmern gewährt, falls diese entsprechende Rechte nicht ausgeübt haben (*BAG 12. Juni 2002 - 10 AZR 340/01 - BAGE 101, 312 [BAG 12.06.2002 - 10 AZR 340/01]*; *25. Mai 2004 - 3 AZR 15/03 - AP BetrAVG § 1b Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1b Gleichbehandlung Nr. 1*; *31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68*; *14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - AP BGB § 242*



*Gleichbehandlung Nr. 204*). Dabei muss die zulässige Rechtsausübung der tragende Grund für die benachteiligende Maßnahme sein. Keine Maßregelung liegt vor, wenn eine Maßnahme lediglich der zulässigen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen dient (*vgl. BAG 15. Februar 2005 - 9 AZR 116/04 - BAGE 113, 327, zu B II 2 b cc der Gründe*).

**28** Das Maßregelungsverbot bindet nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch die Betriebsparteien. Diese haben auch bei Betriebsvereinbarungen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB und die anderen Benachteiligungsverbote zu beachten. Dabei kann dahinstehen, ob sich dies aus einer unmittelbaren Anwendung der entsprechenden Verbotsvorschriften oder mittelbar aus § 75 Abs. 1 BetrVG ergibt (*vgl. BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68*). Dementsprechend dürfen auch die Betriebsparteien Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil sie in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben.

**29** b)

Sämtliche genannten Vorschriften knüpfen in ihrem unmittelbaren Anwendungsbereich daran an, dass der einzelne Arbeitnehmer seine Rechte ausübt. Hier macht der Kläger geltend, die Arbeitnehmer des Betriebs K würden deshalb gemäßregelt, weil der örtliche Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht in zulässiger Weise ausgeübt habe und die Umsetzung der Rahmenbestimmungen der GBV tarifwidrig sei. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsgedanken des Maßregelungsverbots auch außerhalb des unmittelbaren Anwendungsbereichs dieser Vorschrift angewandt (*21. Juni 2005 - 9 AZR 352/04 - BAGE 115, 130*). Dies könnte auch dann in Betracht kommen, wenn Arbeitnehmer deshalb benachteiligt werden, weil der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht in zulässiger Weise ausübt. Die Anwendung des Rechtsgedankens des Maßregelungsverbots liegt dann nahe, wenn das Versprechen von Vorteilen dazu dient, den Betriebsrat zu einem rechtswidrigen Verhalten zu bewegen, etwa dazu, eine gesetzes- oder tarifwidrige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Nicht ausreichend ist es jedenfalls, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber in Verhandlungen zu einem Ausgleich von Interessen finden.

**30** c)

Für das Vorliegen einer unzulässigen Maßregelung ist der Kläger als Anspruchsteller darlegungs- und beweispflichtig. Dieser Verpflichtung ist er nicht nachgekommen. Es fehlt schon an einem substantiierten Vortrag dazu, dass die Umsetzung der Rahmenbestimmungen der GBV mit den Regelungen des für den Betrieb K einschlägigen MTV Einzelhandel NRW nicht vereinbar war. Der Kläger hat dazu nicht einmal ausgeführt, welchen Inhalt der Hauptantrag hatte, den die Beklagte in der Einigungsstelle angebracht hatte. Er hat sich insoweit lediglich auf die Begründung des Spruchs der Einigungsstelle bezogen und geltend gemacht, dieser Beschluss sei nicht angefochten worden. Dies reicht zur Darlegung der Tarifwidrigkeit, nachdem die Beklagte eine solche stets in Abrede gestellt hatte, nicht aus. Der Umstand, dass die Rahmenbestimmungen der GBV in anderen Einrichtungshäusern der Beklagten in Nordrhein-Westfalen, also im selben Tarifgebiet, umgesetzt wurden, spricht weder für noch gegen deren Tarifwidrigkeit. Einerseits ist nicht ausgeschlossen, dass dort tarifwidrige Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit abgeschlossen wurden. Andererseits könnte der Abschluss mehrerer die Rahmenbestimmungen der GBV umsetzender Betriebsvereinbarungen dafür sprechen, dass diese Umsetzung nicht gegen den einschlägigen MTV Einzelhandel NRW verstößt.

---

Reinecke  
Zwanziger  
Schlewing  
G. Kanzleiter

Der ERiBAG Dr. Offergeld ist wegen Ablaufs seiner Amtszeit an der Unterschrift gehindert. Reinecke

Von Rechts wegen!

Verkündet am 18. September 2007

Parallelverfahren zu:

BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 640/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 641/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 642/06  
BAG - 18.09.2007 -AZ: 3 AZR 643/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 644/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 645/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 646/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 647/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 648/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 649/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 650/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 651/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 652/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 653/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 654/06  
BAG - 18.09.2007 - AZ: 3 AZR 655/06

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.