

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Betriebsrente nicht "heruntergestuft" werden

Teilzeitkräfte üben im Regelfall qualitativ die gleichen Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes aus wie die Vollzeitbeschäftigten. Das bedeutet für eine vom Arbeitgeber angebotene betriebliche Altersversorgung, dass Teilzeitkräfte nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Ausnahme: Es bestehen sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung. Das BAG: Diese Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt. Teilzeitarbeit unterscheidet sich aber von der Vollzeitarbeit nur in quantitativer, nicht in qualitativer Hinsicht.

Quelle: Wolfgang Büser

Ansprüche Teilzeitbeschäftigter auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung

Gericht: BAG

Datum: 19.04.2016

Aktenzeichen: 3 AZR 526/14

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2016, 17667

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Düsseldorf - 28.05.2014 - AZ: 12 Sa 1475/13

Rechtsgrundlagen:

GG Art. 3 Abs. 1

AGG § 1

AGG § 3 Abs. 1

AGG § 3 Abs. 2

AGG § 7 Abs. 1

AGG § 7 Abs. 2

BetrVG § 75 Abs. 1

BGB § 280

TzBfG § 2 Abs. 1 S. 3

TzBfG § 4 Abs. 1

ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

ZPO § 256 Abs. 1

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit § 4 Nr. 2

Fundstellen:

AP-Newsletter 2016, 167

ArbR 2016, 353

AUR 2016, 377

AuUR 2016, 377

BB 2016, 1524

DB 2016, 1882-1883

EzA-SD 14/2016, 10-12

FA 2016, 253

JR 2018, 118

NJW-Spezial 2016, 436

NZA 2016, 820-824

NZA-RR 2016, 6

RdW 2016, 663-664

schnellbrief 2016, 158-159

SPA 2016, 158-159

ZTR 2016, 474-476

BAG, 19.04.2016 - 3 AZR 526/14**Orientierungssatz:**

1. Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG müssen Teilzeitbeschäftigte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Vergleichbar sind dabei nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Betriebszugehörigkeit.

2. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz stellt in Bezug auf Ungleichbehandlungen, die an verpönte Merkmale iSd. § 1 AGG oder an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, keine weiter gehenden Anforderungen als § 3 AGG oder § 4 Abs. 1 TzBfG .

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Mai 2014 - 12 Sa 1475/13 - aufgehoben, soweit es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 9. Oktober 2013 - 4 Ca 257/13 - stattgegeben hat.

Die Berufung des Klägers wird auch insoweit zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Höhe des künftigen Ruhegelds des Klägers.
- 2 Der im Oktober 1956 geborene Kläger ist seit dem 1. Juni 1978 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Der Kläger war bis zum 31. Mai 1995 in Vollzeit tätig. Seit dem 1. Juni 1995 ist er teilzeitbeschäftigt. Seine wöchentliche Arbeitszeit betrug 36,25 Stunden in der Zeit vom 1. Juni 1995 bis zum 31. Mai 1997, 35,25 Stunden vom 1. Juni 1997 bis zum 31. Mai 2007 und 25 Stunden vom 1. Juni 2007 bis zum 31. Mai 2011. Seit dem 1. Juni 2011 arbeitet der Kläger 9,25 Stunden in der Woche. In den ersten 25 Jahren seines Arbeitsverhältnisses, also vom 1. Juni 1978 bis zum 31. Mai 2003, belief sich seine Arbeitszeit auf insgesamt 97,04 % der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.
- 3 Dem Kläger sind Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Diese richteten sich zunächst nach der Versorgungsordnung für die Mitarbeiter der K Bank KGaA Düsseldorf vom 28. Oktober 1975 (im Folgenden VO 1975). Die VO 1975 wurde zum 1. Januar 1992 durch die zwischen der C P AG und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung Betriebliche Altersversorgung vom 2. Januar 1992 (im Folgenden BV 1992) abgelöst. In der BV 1992 ist ua. Folgendes geregelt:

"2.

Leistungsarten

2.1. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umfassen

Ruhegeld als

Altersrente oder

vorzeitige Altersrente ...

...

4. Höhe der betrieblichen Renten

4.1.1. Bei der Berechnung des Ruhegeldes wird von einem Steigerungsbetrag in Höhe von 0,5 % der anrechenbaren Bezüge (5.2.1. bis 5.2.3.) für je ein anrechenbares Dienstjahr (5.1.2.), höchstens jedoch von 40 Steigerungsbeträgen ausgegangen.

4.1.2. Das Ruhegeld beträgt die Summe der Steigerungsbeträge. ...

...

5. Bemessungsgrößen

5.1.1. Die anrechenbare Dienstzeit ist die Zeit, während der ununterbrochen bis zum Erwerb des Anspruchs auf eine betriebliche Rente ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur C bestanden hat. Die anrechenbare Dienstzeit endet spätestens bei Erreichen der festen Altersgrenze ...

5.1.2. Die anrechenbaren Dienstjahre ergeben sich aus der auf volle Jahre gerundeten, anrechenbaren Dienstzeit. ...

...

5.2.1. Die anrechenbaren Bezüge werden ermittelt nach den Verhältnissen am letzten Bilanzstichtag der C in der anrechenbaren Dienstzeit (Ermittlungsstichtag).

5.2.2. Anrechenbar ist das für die tarifliche Arbeitszeit vereinbarte Monatsgehalt, bestehend aus tariflichem Grundgehalt und Besitzstandszulage. Weicht die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit ab, wird von den Bezügen ausgegangen, die bei tariflicher wöchentlicher Arbeitszeit vereinbart worden wären. ...

5.2.3. Das tarifliche Monatsgehalt nach 5.2.2. wird mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des Anwärters in seiner anrechenbaren Dienstzeit gewichtet. Beschäftigungsgrad ist das Verhältnis der individuellen regelmäßigen zur tariflichen Arbeitszeit."

- 4 Ergänzend zur BV 1992 bestimmt die ebenfalls zum 1. Januar 1992 in Kraft getretene Zusatzbetriebsvereinbarung vom 2. Januar 1992 (im Folgenden Zusatz-BV 1992) für Arbeitnehmer, die nach der VO 1975 eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erworben haben ua.:

"A.

4.1.1. der Versorgungsbestimmungen gilt in folgender Fassung:

Bei der Berechnung des Ruhegeldes wird von einem Steigerungsbetrag in Höhe von 0,8 % der anrechenbaren Bezüge (5.2.1. bis 5.2.3.) für je ein volles Jahr anrechenbarer Dienstzeit (5.1.1.), höchstens jedoch von 25 Steigerungsbeträgen ausgegangen."

- 5 Bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin gilt seit dem 28. Februar 1996 die Betriebsvereinbarung zwischen der C P AG und dem Gesamtbetriebsrat der C P AG zur Teilzeitarbeit (im Folgenden BV Teilzeit). Danach hat jeder Vollzeitbeschäftigte das Recht, einen Antrag auf Teilzeitarbeit bei der zuständigen Personalabteilung zu stellen. Nr. 3 Abs. 7 BV Teilzeit sieht vor, dass die Bank die Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit reduzieren, mittels eines Merkblatts über die Auswirkungen auf Sozialleistungen, Sozialversicherung, Kündigungsschutz und Steuerrecht informiert.
- 6 Zum 1. Januar 2003 trat bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten die Betriebsvereinbarung zur Modernisierung und Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung "KAPITALKONTENPLAN C" vom 2. Januar 2003 (im Folgenden BV Kapitalkontenplan) sowie die Betriebsvereinbarung zum Übergang in den "Kapitalkontenplan C" vom 2. Januar 2003 (im Folgenden BV Übergang) in Kraft. Damit wurde die BV 1992 durch die Einführung eines Kapitalkontenplans abgelöst. Der Kläger widersprach auf der Grundlage von Nr. 2 BV Übergang der Überleitung in das neue Versorgungssystem. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten informierte die Mitarbeiter über das neue Versorgungssystem mithilfe einer Broschüre. Ferner erhielten die Arbeitnehmer eine Berechnung ihres jeweiligen Versorgungskontos sowie ein diese erläuterndes "Glossar".
- 7 Im August 2011 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sich sein Ruhegeld nach der BV 1992 iVm. der Zusatz-BV 1992 bei einer vorgezogenen Inanspruchnahme ab Vollendung des 63. Lebensjahres bei einer wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2012 von 25 Stunden und einem sich danach ergebenden Beschäftigungsgrad iSd. Nr. 5.2.3. BV 1992 von 85,7 % auf etwa 670,00 Euro brutto

belaufen werde.

- 8** Mit seiner Klage begehrt der Kläger - soweit für die Revision noch von Interesse - die Feststellung, dass die Beklagte bei der Berechnung seines künftigen Ruhegelds einen Beschäftigungsgrad iSd. Nr. 5.2.3. BV 1992 von 97,04 % zugrunde legen müsse. Zudem begehrt er hilfsweise Schadensersatz.
- 9** Der Kläger hat geltend gemacht, die Begrenzung der Steigerungsbeträge auf 25 Dienstjahre in Buchst. A Zusatz-BV 1992 bei gleichzeitiger Bildung eines auf die Dauer der gesamten Beschäftigungszeit bezogenen Teilzeitfaktors nach Nr. 5.2.3. BV 1992 benachteilige Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer Teilzeitarbeit ohne sachlichen Grund gegenüber Vollzeitbeschäftigten und verstoße damit gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Während ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der nach 25 Dienstjahren aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausscheide und Altersrente beziehe, den Höchstsatz nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 von 20 % der anrechenbaren Bezüge erhalte, bekomme ein Arbeitnehmer, der in den ersten 25 Jahren seines Arbeitsverhältnisses vollzeitbeschäftigt gewesen sei, bis zum Eintritt in den Ruhestand jedoch in Teilzeit arbeite, ein niedrigeres Ruhegeld. Mit der Bildung eines auf die gesamte Beschäftigungszeit bezogenen Teilzeitfaktors werde der nach 25 Dienstjahren bereits erdiente Ruhegeldanspruch wegen der Teilzeitarbeit sukzessive verringert. Die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 seien zudem altersdiskriminierend und benachteiligten Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit.
- 10** Zumindest sei die Beklagte verpflichtet, ihm im Wege des Schadensersatzes bei Eintritt eines Versorgungsfalls ein monatliches Ruhegeld zu zahlen, dass ihm zustünde, wenn er seit dem 1. Juni 1997 durchgängig 32,25 Stunden in der Woche gearbeitet hätte bzw. arbeiten würde. Die Beklagte habe es unterlassen, ihn über die Auswirkungen seiner Teilzeitbeschäftigung auf die Höhe seines Ruhegelds zu informieren. Auch die in der Broschüre und im Glossar angegebenen Informationen seien unzutreffend. Hätte er die nachteiligen Folgen seiner Teilzeitarbeit gekannt, hätte er seine Entscheidung zur Reduzierung der Arbeitszeit - die er vereinbart habe, um seine Eltern und Schwiegereltern zu pflegen - sehr wahrscheinlich anders getroffen.
- 11** Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt beantragt
1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm bei Eintritt in die Altersrente Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der Versorgungsordnung der C vom 2. Januar 1992 unter Berücksichtigung eines Steigerungssatzes für 25 Dienstjahre und eines Beschäftigungsgrads von 97,04 % zu gewähren,
 2. hilfsweise
- festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab Eintritt in die Altersrente künftig entstehenden Schaden in Höhe der Differenz zwischen der monatlich tatsächlich gezahlten Rente und der vollen Leistung der betrieblichen Altersversorgung der C vom 2. Januar 1992 unter Berücksichtigung eines durchgängigen Beschäftigungsumfangs von 32,25 Stunden seit dem 1. Juni 1997 bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, lebenslang monatlich, fällig zum Ende des jeweiligen Monats zu zahlen.
- 12** Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 13** Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und - soweit für die Revision von Interesse - nach dem Antrag zu 1. erkannt. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Zurückweisung der Berufung. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 14 Die Revision der Beklagten ist begründet. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist die zulässige Klage auch hinsichtlich des in die Revision gelangten Teils unbegründet.
- 15 I. Der Hauptantrag ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.
- 16 1. Der Hauptantrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig.
- 17 a) Ausweislich der dazu gegebenen Begründung erstrebt der Kläger mit dem Hauptantrag die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm bei Eintritt eines Versorgungsfalls iSd. Nr. 2.1. BV 1992 ein Ruhegeld zu gewähren, bei dessen Berechnung ein Beschäftigungsgrad gemäß Nr. 5.2.3. Satz 2 BV 1992 von 97,04 % anzusetzen ist. Soweit der Antrag darüber hinaus auch die Formulierung "unter Berücksichtigung eines Steigerungssatzes für 25 Dienstjahre" enthält, kommt dem keine eigenständige Bedeutung zu. Die Beklagte stellt nicht in Abrede, dass bei einer Berechnung des späteren Ruhegelds des Klägers nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 25 Steigerungsbeträge mit einem Prozentsatz von jeweils 0,8 der anrechenbaren Bezüge in Ansatz zu bringen sind.
- 18 b) Mit diesem Inhalt ist der Hauptantrag zulässig.
- 19 Der Feststellungsantrag betrifft die Berechnung des künftigen Ruhegelds des Klägers. Damit geht es um die Klärung des Umfangs der Leistungspflicht der Beklagten (vgl. zur Zulässigkeit derartiger Feststellungsklagen etwa BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 25 mwN). Da die Beklagte die vom Kläger geltend gemachte Berechnungsgrundlage für sein späteres Ruhegeld bestreitet, hat der Kläger auch bereits vor Eintritt des Versorgungsfalls ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung iSd. § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. dazu auch BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 26 mwN).
- 20 2. Der Hauptantrag ist allerdings unbegründet. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte ihm bei Eintritt eines Versorgungsfalls ein Ruhegeld nach der BV 1992 iVm. der Zusatz-BV 1992 gewährt, bei dessen Berechnung ein Beschäftigungsgrad iSd. Nr. 5.2.3. Satz 2 BV 1992 von 97,04 % zugrunde zu legen ist.
- 21 a) Zur Berechnung der Höhe des späteren Ruhegelds des Klägers ist nach Nr. 4.1.2. Satz 1 BV 1992 zunächst die Summe der Steigerungsbeträge zu ermitteln. Da der seit dem 1. Juni 1978 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigte Kläger bereits eine Anwartschaft nach der VO 1975 erworben hatte, ist nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 von einem Steigerungsbetrag iHv. 0,8 % der anrechenbaren Bezüge für jedes volle anrechenbare Jahr der Dienstzeit, höchstens jedoch von 25 Steigerungsbeträgen auszugehen. Die anrechenbaren Bezüge sind dabei nach Maßgabe von Nr. 5.2.1. und Nr. 5.2.2. BV 1992 anzusetzen. Sofern die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers bei Eintritt des Versorgungsfalls von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen sollte, sind die Bezüge zugrunde zu legen, die bei tariflicher wöchentlicher Arbeitszeit gezahlt worden wären. Die sich danach ergebenden anrechenbaren Bezüge sind gemäß Nr. 5.2.3. BV 1992 mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad des Klägers in seiner anrechenbaren Dienstzeit nach Nr. 5.1.1. BV 1992 und damit in dem Verhältnis zu gewichten, in dem seine individuelle regelmäßige Arbeitszeit während der gesamten Dauer seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zur tariflichen Arbeitszeit stand. Eine Festschreibung des Beschäftigungsgrads, wie vom Kläger mit dem Hauptantrag begehrt, auf den zum 31. Mai 2003 und damit in den ersten 25 anrechenbaren Dienstjahren erreichten prozentualen Anteil seiner individuellen regelmäßigen Arbeitszeit an der tariflichen Arbeitszeit sieht Nr. 5.2.3. BV 1992 nicht vor.
- 22 b) Entgegen der Ansicht des Klägers sind die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 wirksam.

- 23 aa) Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, verstoßen die Bestimmungen nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG . Die Berechnung des Ruhegelds unter Berücksichtigung eines auf die gesamte anrechenbare Dienstzeit zu ermittelnden Beschäftigungsgrads bei gleichzeitiger Höchstbegrenzung der Steigerungsbeträge auf 25 anrechenbare Dienstjahre nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 entspricht vielmehr dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz.
- 24 (1) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Demgemäß ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Diese Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt (BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN). Teilzeitarbeit unterscheidet sich von der Vollzeitarbeit nur in quantitativer, nicht in qualitativer Hinsicht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich auch nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit (BVerfG 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - zu B II 2 a aa der Gründe, BVerfGE 97, 35 [BVerfG 27.11.1997 - 1 BvL 12/91 LS] ; BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN). Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaubt eine unterschiedliche Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht, indem er dem Arbeitgeber gestattet, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN).
- 25 (2) Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Teilzeitkräfte können keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte; vielmehr ist es zulässig, Altersversorgungsleistungen anteilig nach dem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten mit gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit zu erbringen (vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 24 ff.). Eine Berechnung der Altersversorgung nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union vor dem Hintergrund von § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG L 14 vom 20. Januar 1998 S. 9) auch unionsrechtskonform. Die Berücksichtigung des Umfangs der von einem Teilzeitbeschäftigten während seines Berufslebens tatsächlich geleisteten Arbeit im Vergleich zum Umfang der Arbeitsleistung eines Beschäftigten, der während seines gesamten Berufslebens in Vollzeit gearbeitet hat, stellt ein objektives Kriterium dar, das eine proportionale Kürzung der Altersversorgung des Teilzeitbeschäftigten zulässt (vgl. EuGH 10. Juni 2010 - C-395/08 und C-396/08 - [Bruno und Pettini] Rn. 65 mwN, Slg. 2010, I-5119).
- 26 (3) Nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG soll der Teilzeitbeschäftigte das Arbeitsentgelt und die sonstigen teilbaren geldwerten Leistungen mindestens in der Höhe erhalten, die dem Umfang seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Die Regelung gebietet damit nur die (relative) Gleichbehandlung mit einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Zwar sind vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 2 Abs. 1 Satz 3 TzBfG Arbeitnehmer "mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit". Maßgeblich ist somit vor allem die Vergleichbarkeit der Tätigkeit. Diese funktionale Sichtweise ist allerdings dann nicht maßgeblich, wenn der Arbeitgeber bei der Leistungserbringung nicht auf die Tätigkeit, sondern auf andere Faktoren - etwa die Betriebszugehörigkeit - abstellt, wenn also die Funktion bzw. die Art und der Inhalt der Tätigkeit für die Leistungserbringung nicht bestimmend sind. Ausschlaggebend für die Vergleichbarkeit ist dann vielmehr, wie der Arbeitgeber selbst die Gruppenbildung vorgenommen hat oder an welche Gesichtspunkte er für die Erbringung der Leistung anknüpft (BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 27 mwN).

- 27** (4) Für die Gruppenbildung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist entscheidend, dass den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht nur Entgeltcharakter zukommt, sondern mit ihnen in der Regel - zumindest auch - sowohl bereits erbrachte als auch künftige Betriebszugehörigkeit entlohnt werden soll (vgl. etwa BAG 17. September 2013 - 3 AZR 686/11 - Rn. 24 mwN). Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind damit regelmäßig kein reines Äquivalent für die geleistete Arbeitszeit. Dies hat zur Folge, dass im Rahmen des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG in der Regel nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Beschäftigungszeit vergleichbar sind.
- 28** (5) Daran gemessen ist die Begrenzung der Steigerungsbeträge auf 25 Jahre nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 bei gleichzeitiger Bildung eines auf die Dauer der gesamten Dienstzeit bezogenen Beschäftigungsgrads nach Nr. 5.2.3. BV 1992 mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Die Regelungen entsprechen dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. Dieser gebietet es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, den Beschäftigungsgrad nur bezogen auf die ersten 25 Dienstjahre der anrechenbaren Dienstzeit zu ermitteln.
- 29** Nr. 5.2.3. BV 1992 stellt sicher, dass bei der Berechnung des Ruhegelds der Anteil der anrechenbaren Bezüge eines Vollzeitbeschäftigten (vgl. Nr. 5.2.2. Satz 2 BV 1992) zugrunde zu legen ist, der dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Versorgungsberechtigten zur tariflichen Arbeitszeit während der gesamten Dauer seines Arbeitsverhältnisses entspricht. Damit wird den Teilzeitbeschäftigten ein Ruhegeld auf Grundlage derjenigen anrechenbaren Bezüge gewährt, die denen eines während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entsprechen. Entgegen seiner Ansicht kann sich der Kläger dabei nicht mit einem voll- zeitbeschäftigten Arbeitnehmer vergleichen, der nach 25 Dienstjahren mit Vollendung des 65. Lebensjahres das Ruhegeld in Anspruch nimmt. Der Kläger ist vielmehr nur mit einem Vollzeitbeschäftigten vergleichbar, der - ebenso wie er - bei Erreichen der festen Altersgrenze iSd. Nr. 3.1. BV 1992 eine anrechenbare Dienstzeit von 43 Jahren und fünf Monaten aufweist.
- 30** Auch der Umstand, dass nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 das Ruhegeld nach 25 anrechenbaren Dienstjahren auf 20 % der anrechenbaren Bezüge begrenzt ist und darüber hinausgehende Beschäftigungsjahre nicht mehr zu einer weiteren Erhöhung des Vohundertsatzes führen, hat entgegen der Ansicht des Klägers und des Landesarbeitsgerichts nicht zur Folge, dass damit entgegen den Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer Teilzeitarbeit schlechter gestellt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Die Regelung in Buchst. A Zusatz-BV 1992 bewirkt im Zusammenspiel mit Nr. 5.2.3. BV 1992 keine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung. Denn die Begrenzung nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 gilt unabhängig vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung und somit für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Bei einem mit dem Kläger vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, der - ebenso wie der Kläger - bei Erreichen der festen Altersgrenze iSd. Nr. 3.1. BV 1992 über eine anrechenbare Dienstzeit von 43 Jahren und fünf Monaten verfügt, würde die begrenzende Wirkung der Regelung des Buchst. A Zusatz-BV 1992 daher ebenso zum Tragen kommen, wie beim Kläger. Dies übersieht das Landesarbeitsgericht.
- 31** bb) Die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 bewirken auch keine unzulässige Altersdiskriminierung iSd. §§ 1 , 3 , 7 Abs. 1 AGG (zur Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vgl. etwa BAG 12. November 2013 - 3 AZR 356/12 - Rn. 16; 11. Dezember 2007 - 3 AZR 249/06 - Rn. 22 ff., BAGE 125, 133).
- 32** (1) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, ua. wegen des Alters, benachteiligt werden. Unzulässig sind nicht nur unmittelbare, sondern auch mittelbare Benachteiligungen. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Nach § 3 Abs. 2 AGG liegt eine mittelbare Benachteiligung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften,

Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam.

- 33** (2) Da die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 nicht an das Lebensalter anknüpfen, scheidet eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters aus.
- 34** (3) Die Normen führen auch nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters. Die Begrenzung der Steigerungsbeträge auf 25 Jahre nach Buchst. A Zusatz-BV 1992 bei gleichzeitiger Bildung eines auf die Dauer der gesamten Dienstzeit bezogenen Beschäftigungsgrads nach Nr. 5.2.3. BV 1992 hat nicht zur Folge, dass Arbeitnehmer eines bestimmten Alters hiervon besonders nachteilig betroffen werden können. Der Kläger hat nicht dargelegt, dass die bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem 40. Lebensjahr begonnen haben, und damit von der Begrenzung der Steigerungsbeträge erfasst sind, während ihres Arbeitsverhältnisses häufiger in Teilzeit arbeiten und damit in besonderem Maße von den Regelungen betroffen sein können. Ebenso wenig hat er dargetan, dass Mitarbeiter der Beklagten, die mehr als 25 Jahre beschäftigt waren, in bestimmten Altersphasen häufiger Teilzeitarbeit ausüben. Anhaltspunkte hierfür sind auch nicht ersichtlich.
- 35** Ob die Regelung in Buchst. A Zusatz-BV 1992 für sich genommen eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters zur Folge hat, hatte der Senat nicht zu entscheiden. Der Kläger wendet sich - wie sein Prozessbevollmächtigter im Termin vor dem Senat bestätigt hat - nicht gegen die Begrenzung auf 25 Steigerungsbeträge an sich, sondern nur gegen die Kombination dieser Regelung mit einem auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogenen Beschäftigungsgrad.
- 36** cc) Die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 verstoßen auch nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- 37** (1) Die Betriebsparteien haben beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (vgl. etwa BAG 18. Mai 2010 - 1 AZR 187/09 - Rn. 15).
- 38** (2) Soweit es um Ungleichbehandlungen geht, die an verpönte Merkmale iSd. § 1 AGG oder an die Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, scheidet vorliegend ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG aus. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz enthält insoweit keine weiter gehenden Anforderungen als § 3 AGG oder § 4 Abs. 1 TzBfG (vgl. für das AGG BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 - Rn. 43 mwN).
- 39** (3) Der Kläger kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 führten zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern; Arbeitnehmer, die 25 Dienstjahre in Vollzeit tätig und im Anschluss daran bis zum Eintritt des Versorgungsfalls teilzeitbeschäftigt seien, erhielten trotz längerer Betriebszugehörigkeit ein geringeres Ruhegeld als mit 40 Jahren eingestellte Arbeitnehmer, die nach einer Vollzeitbeschäftigung ihr Ruhegeld nach Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch nahmen.
- 40** Es kann dahinstehen, ob die vom Kläger genannten Personen überhaupt vergleichbar sind. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, wäre eine unterschiedliche Behandlung beider Personengruppen jedenfalls gerechtfertigt. Den Betriebsparteien steht bei freiwilligen zusätzlichen Leistungen, zu denen auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zählen, ein von den Gerichten zu respektierender Gestaltungs- und Ermessensspielraum zu (vgl. dazu etwa BAG 17. September

2013 - 3 AZR 686/11 - Rn. 23 mwN). Dies ist der Bereitschaft des Arbeitgebers geschuldet, sich freiwillig zu einer von ihm zu finanzierenden betrieblichen Zusatzversorgung zu verpflichten.

- 41** Die streitbefangenen Regelungen halten sich innerhalb dieses Spielraums. Die vom Kläger nicht beanstandete Begrenzung der Steigerungssätze auf 25 Jahre in Buchst. A Zusatz-BV 1992 zielt darauf ab, das von den Arbeitnehmern bei Eintritt des Versorgungsfalls erreichbare Versorgungsniveau zu begrenzen. Das Höchstversorgungsniveau ist daher nicht durch bestimmte Dienstjahre erdient, sondern - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen der BV 1992 - durch das gesamte Arbeitsverhältnis. Dies erlaubt es, Kürzungen des erreichbaren Versorgungsniveaus nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Die Betriebsparteien dürfen deshalb danach unterscheiden, ob der bei Vollzeit erreichbare Beschäftigungsgrad während des Arbeitsverhältnisses unterschritten wird. Die vom Arbeitnehmer während der Gesamtdauer seines Arbeitsverhältnisses erbrachte Arbeitsleistung und die ihm hierfür gewährte Vergütung, die seinen im Arbeitsverhältnis erworbenen Lebensstandard bestimmt, rechtfertigen es, dass das höchstmögliche Versorgungsniveau nicht erreicht wird.
- 42** dd) Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, verstoßen die Regelungen in Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5.2.3. BV 1992 auch nicht gegen den Grundsatz des Vertrauensschutzes.
- 43** Die vom Senat entwickelten Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit (vgl. etwa BAG 9. Dezember 2014 - 3 AZR 323/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 150, 147) können vorliegend nicht als Prüfungsmaßstab herangezogen werden. Der Kläger konnte nach Ablauf von 25 Dienstjahren nicht darauf vertrauen, bereits einen Beschäftigungsgrad in einer bestimmten Höhe "erarbeitet" zu haben. Dies verkennt das Landesarbeitsgericht. Der Beschäftigungsgrad ist nach Nr. 5.2.3. BV 1992 bezogen auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zu ermitteln. Daher kann er auch nicht durch eine nach dem vollendeten 25. Dienstjahr liegende Teilzeitbeschäftigung wieder "absinken". Der Kläger erwirbt den sich aus den Regelungen des Buchst. A Zusatz-BV 1992 iVm. Nr. 5 BV 1992 ergebenden Vollanspruch auf sein Ruhegeld vielmehr erst dann, wenn er bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls nach Nr. 3.1. oder Nr. 3.2. BV 1992 im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten verbleibt. Dementsprechend kann er - anders als von ihm angenommen - mit der weiteren Fortsetzung seiner Teilzeitbeschäftigung auch nicht einen etwa bereits erdienten Anspruch auf ein Ruhegeld iHv. 20 % seiner anrechenbaren Bezüge "verlieren".
- 44** c) Die vom Kläger mit dem Hauptantrag begehrte Festschreibung seines Beschäftigungsgrads auf 97,04 % ergibt sich entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht aus einer Lückenhaftigkeit der BV 1992. Die BV 1992 weist insoweit keine Lücke auf. Nr. 5.2.3. BV 1992 erfasst vielmehr auch die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer, der lange Zeit vollzeitbeschäftigt war, in eine Teilzeitbeschäftigung wechselt.
- 45** II. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, dem Kläger im Wege des Schadensersatzes bei Eintritt eines Versorgungsfalls ein monatliches Ruhegeld zu zahlen, dass ihm zustünde, wenn er seit dem 1. Juni 1997 durchgängig 32,25 Stunden in der Woche gearbeitet hätte. Der Hilfsantrag ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.
- 46** 1. Der Hilfsantrag ist zulässig.
- 47** a) Er bedarf jedoch ebenfalls der Auslegung.
- 48** Diese ergibt, dass der Kläger mit dem Antrag die Feststellung begehrt, die Beklagte sei im Wege des Schadensersatzes verpflichtet, ihn bei Eintritt eines Versorgungsfalls hinsichtlich der Höhe seines Ruhegelds nach der BV 1992 iVm. der Zusatz-BV 1992 so zu stellen, als habe er seit dem 1. Juni 1997 durchgängig 32,25 Stunden in der Woche gearbeitet. Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte müsse ihm in diesem Fall ein Ruhegeld in der Höhe zahlen, dass sich ergäbe, wenn sich der Umfang seiner Teilzeitbeschäftigung bis zum Eintritt des Versorgungsfalls bzw. bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens auf wöchentlich 32,25 Stunden belaufen hätte.

- 49 b) In dieser Fassung ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO . Zudem liegen die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO vor.
- 50 Der Hilfsantrag richtet sich auf die Feststellung einer Zahlungspflicht der Beklagten und damit eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO . Da die Beklagte eine entsprechende Verpflichtung bestreitet, hat der Kläger ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung. Der Vorrang der Leistungsklage steht dem nicht entgegen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist noch nicht beendet, sodass der von dem Kläger geltend gemachte Betrag der Höhe nach noch nicht feststeht.
- 51 2. Der Hilfsantrag bleibt jedoch erfolglos. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger im Wege des Schadensersatzes nach § 280 BGB bei Eintritt eines Versorgungsfalls ein monatliches Ruhegeld zu zahlen, das ihm zustünde, wenn er seit dem 1. Juni 1997 durchgängig 32,25 Stunden in der Woche gearbeitet hätte. Es kann dahinstehen, ob die Rechtsvorgängerin der Beklagten anlässlich der Einführung des Kapitalkontensystems zum 1. Januar 2003 in der Broschüre oder dem Glossar unzutreffende Angaben gemacht oder ob sie gegen ihre Informationspflicht nach Nr. 3 Abs. 7 BV Teilzeit verstoßen hat. Der vom Kläger begehrte Schadensersatzanspruch ist bereits deshalb nicht gegeben, weil es an der erforderlichen Kausalität zwischen einer etwaigen Pflichtverletzung und dem vom Kläger mit dem Hilfsantrag geltend gemachten Schaden fehlt. Der Kläger hat zuletzt vorgetragen, er habe die Teilzeittätigkeit vor allem in den späteren Jahren vereinbart, um seine Eltern und Schwiegereltern pflegen zu können; bei Kenntnis der Auswirkungen einer Teilzeit auf die Höhe seines Ruhegeldanspruchs hätte er seine Entscheidung zur Reduzierung der Arbeitszeit "sehr wahrscheinlich anders getroffen". Dieser Vortrag reicht nicht aus. Anders als vom Kläger angenommen, genügt es für die haftungsbegründende Kausalität nicht, wenn lediglich die Wahrscheinlichkeit besteht, dass er zumindest ab dem 1. Juni 2007 und 1. Juni 2011 seine Arbeitszeit nicht noch weiter reduziert hätte. Da der Vortrag des insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Klägers zur haftungsbegründenden Kausalität nicht schlüssig ist, kommt es nicht darauf an, dass die Beklagte diesen nicht bestritten hat.
- 52 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 , § 97 Abs. 1 ZPO .

Zwanziger
Spinner
Ahrendt
Lohre
Rau

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Zu OS 1: Bestätigung von BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 -

Zu OS 2: Bestätigung und Fortentwicklung von BAG 15. Oktober 2013 - 3 AZR 653/11 -

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.