

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 23. März 2021
- 3 AZR 24/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:230321.U.3AZR24.20.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 31. Juli 2018
- 25 Ca 6/18 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 19. August 2019
- 8 Sa 56/18 -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Berücksichtigung von Teilzeitarbeit -
Diskriminierung wegen Teilzeit

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 24/20

8 Sa 56/18

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

23. März 2021

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Anschlussrevisions-
beklagte,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Anschlussrevisions-
klägerin,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
23. März 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht
Dr. Zwanziger, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und
Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Schultz und Völpel-Haus für Recht
erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird - unter Zurückweisung der Anschlussrevision der Klägerin - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 19. August 2019 - 8 Sa 56/18 - aufgehoben, soweit es der Berufung der Klägerin stattgegeben hat.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 31. Juli 2018 - 25 Ca 6/18 - wird insgesamt zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des betrieblichen Altersruhegeldes der Klägerin. 1

Die im November 1951 geborene Klägerin war vom 1. September 1978 bis zum 30. April 2017 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin - beide dem B AG-Konzern zugehörig - beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war von einer Versorgungszusage nach der auch bei der Beklagten geltenden Konzernbetriebsvereinbarung „T/Leistungsordnung“ vom 22. Dezember 1988 zuletzt idF des Nachtrags vom 21. August 2009 (im Folgenden Leistungsordnung) unterlegt. Diese bestimmt auszugsweise: 2

„Leistungsordnung

für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter von B

1. Allgemeine Bestimmungen

...

2. Anrechnungsfähige Dienstzeit

1. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die ein versorgungsberechtigter Mitarbeiter nach seinem letzten Eintritt in das Unternehmen bis zum Eintritt des

Versorgungsfalles als Versorgungsberechtigter verbracht hat. ...

2. Als anrechnungsfähige Dienstzeit gelten nur volle Dienstjahre.

...

4. Leistungsarten

Die Leistungen bestehen aus:

- Altersruhegeld

...

5. Einkommensermittlung

1. Als ruhegeldfähiges Einkommen gilt der Durchschnitt des vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarten monatlichen Bruttogehaltes oder Bruttoentgeltes, das der Mitarbeiter vom Unternehmen in den letzten 36 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. vor seinem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hat. ...

...

6. Teilarbeitszeit

Hat ein Mitarbeiter während seiner Betriebszugehörigkeit teilweise, aber insgesamt mindestens 1 Jahr Teilzeitarbeit, ausgenommen Kurzarbeit, geleistet, so werden die Dienstzeiten der Teilzeitarbeit bei der Bemessung der Leistungen nur im entsprechenden Verhältnis angerechnet. Ergeben sich bei Eintritt des Versorgungsfalles insgesamt mehr als 35 anrechnungsfähige Dienstjahre, so werden die Jahre mit dem für den Mitarbeiter günstigsten Verhältnis berücksichtigt. Soweit das nach Ziffer 5 maßgebende Einkommen ein Entgelt für Teilzeitarbeit ist, wird das Einkommen zugrunde gelegt, das der Mitarbeiter bei ganztägiger Arbeit erzielt hätte. Bei Mitarbeitern, die ausschließlich Teilzeitarbeit in unverändertem Umfang geleistet haben, wird deren Entgelt für Teilzeitarbeit, die Dienstjahre jedoch in vollem Umfang, zugrundegelegt.

7. Altersruhegeld

1. Mitarbeiter erhalten ein Altersruhegeld, wenn sie nach Vollendung des 65. Lebensjahres aus den Diensten ausscheiden.

...

9. Berechnung des Alters- und Invalidenruhegeldes

1. Als monatliches Altersruhegeld, vorgezogenes Altersruhegeld, Ruhegeld wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit erhält der Mitarbeiter für den Teil des ruhegeldfähigen Einkommens gemäß Ziffer 5, der den Durchschnitt der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) der letzten 36 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht übersteigt,

für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr
0,4 v. H.,

höchstens jedoch 14 v. H. dieses Teils des ruhegeldfähigen Einkommens nach 35 Jahren.

2. Für den Teil des ruhegeldfähigen Einkommens, der den Durchschnitt der BBG der letzten 36 Monate bei Eintritt des Versorgungsfalles übersteigt, erhält der Mitarbeiter

für jedes anrechnungsfähige Dienstjahr
1,3 v. H.,

höchstens jedoch 45,5 v. H. dieses Teils des ruhegeldfähigen Einkommens nach 35 anrechnungsfähigen Dienstjahren.

3. ...

4. Die zugesagten Rentenleistungen dürfen eine Höchstgrenze nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze beträgt für Mitarbeiter mit einem ruhegeldfähigen Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles bis zu der bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) € 13.500,-- jährlich.

Für Mitarbeiter, deren ruhegeldfähiges Einkommen bei Eintritt des Versorgungsfalles die maßgebliche BBG übersteigt, beträgt diese Höchstgrenze € 16.500,-- jährlich. Die maßgebliche BBG errechnet sich als Durchschnitt der BBG der letzten 36 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles.“

Unter dem 15. Dezember 2011 vereinbarten die B AG und der bei ihr errichtete Konzernbetriebsrat eine „Protokollnotiz zu Kapitel 9 Ziffer 4 der Konzernbetriebsvereinbarung T/Leistungsordnung BV-4/KBR vom 22.12.1988 in der Fassung vom 21.08.2009“. Diese lautet:

3

„Die Betriebsparteien sind sich einig, dass grundsätzliches Ziel bei der Konzeption der Leistungsordnung eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitergruppen war und eine Besserstellung einer Mitarbeitergruppe nicht ohne besonderen sachlichen Grund erfolgen sollte.“

Vor diesem Hintergrund ist Kapitel 9 Ziffer 4 der Leistungsordnung - entsprechend der seit Inkrafttreten der Leistungsordnung gängigen Anwendungspraxis - so auszulegen, dass die bei der Berechnung des Alters- und Invalidenruhegeldes heranzuziehende Höchstgrenze sich auf ein Vollzeitverhältnis bezieht. Bei einer Teilzeitarbeit nach Kapitel 6 der Leistungsordnung ist diese Höchstgrenze im entsprechenden Verhältnis zeitanteilig zu kürzen.“

Während des insgesamt 464 Monate dauernden Arbeitsverhältnisses arbeitete die Klägerin in zeitlich unterschiedlichem Umfang. Gerechnet mit der Teilzeitgewichtung nach Kap. 6 Leistungsordnung und unter Berücksichtigung der 35 Jahre (420 Monate) der Betriebszugehörigkeit mit dem höchsten Teilzeitfaktor ergeben sich 380,2305 (Vollzeit)Monate und mithin ein zugunsten der Klägerin gekappter Teilzeitfaktor von 0,9053 (380,2305 Monate: 420 Monate). In Anwendung der Regelungen der Leistungsordnung errechnete die Beklagte ein monatliches Altersruhegeld iHv. 1.244,80 Euro brutto. 4

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ein monatliches Altersruhegeld iHv. insgesamt 1.375,00 Euro brutto (16.500,00 Euro/Jahr : 12 Monate/Jahr) geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kürzung des maximalen Altersruhegeldes um den Teilzeitfaktor verstoße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Die Addition sämtlicher von ihr geleisteter Arbeitsjahre unter Berücksichtigung der jeweiligen Teilzeitfaktoren entspreche einem Vollzeitäquivalent von 34,4 Jahren. Aus den Berechnungsbeispielen der Protokollnotiz vom 15. Dezember 2011 ergebe sich zudem, dass diese sich ausschließlich auf Teilzeitarbeitnehmer iSd. Kap. 6 Satz 4 Leistungsordnung beziehen würde, mithin ausschließlich Teilzeitarbeit in unverändertem Umfang. Ansonsten würde der Teilzeitfaktor bei der Berechnung doppelt angewandt werden. 5

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 911,40 Euro brutto zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf je 130,20 Euro seit dem 1. Juni, 1. Juli, 1. August, 1. September, 1. Oktober, 1. November und 1. Dezember 2012 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie monatlich über den Betrag von 1.244,80 Euro monatlich hinaus weitere 130,20 Euro zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe eines monatlichen Differenzbetrags von 106,69 Euro brutto entsprochen. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die vollständige Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Anschlussrevision ihre ursprünglichen Anträge weiter, soweit das Landesarbeitsgericht diesen nicht entsprochen hat. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet, die Anschlussrevision der Klägerin hingegen unbegründet. Die zulässige Klage hat insgesamt keinen Erfolg. Die Beklagte ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - nicht verpflichtet, der Klägerin ein höheres Altersruhegeld zu gewähren, ohne Berücksichtigung der Begrenzung auf 35 anrechnungsfähige Dienstjahre nach Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung. Diese Regelungen verstoßen nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Ebenso sind die Höchstgrenzen für Versorgungsleistungen nach Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung unter Berücksichtigung des Teilzeitfaktors nach Kap. 6 Leistungsordnung wirksam und die Höchstversorgung dementsprechend bei Teilzeitbeschäftigten nach dem jeweiligen Teilzeitfaktor anteilig zu kürzen. 9

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf ein höheres Altersruhegeld ab dem 1. Mai 2017, weil die in Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung vorgesehene Begrenzung auf 35 anrechnungsfähige Dienstjahre gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstieße, soweit sie Fälle erfasst, in denen Teilzeitarbeitnehmer eine über 35 Jahre hinausgehende Betriebszugehörigkeit erreicht haben. Diese Regelungen sind im Lichte von § 4 Abs. 1 TzBfG nicht zu beanstanden, wodurch auch ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG ausscheidet. 10

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. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist 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; BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - aaO*). Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (*BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 37; 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 24; 26. Januar 2017 - 6 AZR 450/15 - Rn. 29*). Das gilt auch, wenn sich dies lediglich mittelbar ergibt (*vgl. etwa BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) - Rn. 17 mwN, BAGE 150, 345*). 11

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz, also die Gewährung von Arbeitgeberleistungen entsprechend dem Arbeitszeitanteil eines Teilzeitarbeitnehmers, er- 12

laubt eine unterschiedliche Abgeltung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit in quantitativer Hinsicht, indem er dem Arbeitgeber gestattet, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (*BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 38; 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 24 mwN; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN*).

2. Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus einer Leistungsordnung. Teilzeitkräfte können keine gleich hohen Leistungen aus einer Leistungsordnung bzw. keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte. Vielmehr ist es zulässig, solche Leistungen anteilig nach dem Beschäftigungsumfang im Vergleich zu einem Vollzeitmitarbeiter mit gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit zu erbringen (*vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 39; 21. Januar 2020 - 3 AZR 565/18 - Rn. 28; 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 25 mwN*). 13

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 (im Folgenden Rahmenvereinbarung) 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 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 30 mwN*). 14

3. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG regelt hiernach - entsprechend § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung - kein absolutes Benachteiligungsverbot. Eine proportionale Kürzung von Leistungen aus einer Leistungsordnung bzw. der Altersversorgung des Teilzeitarbeitnehmers ist grundsätzlich zulässig (*vgl. BAG 21. Januar 2020* 15

- 3 AZR 565/18 - Rn. 28; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 f.). Die Vorschrift verbietet eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil von Teilzeitkräften, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Eine Schlechterstellung von Teilzeitarbeitnehmern kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 41 mwN).

Bei der betrieblichen Altersversorgung und entsprechend gestalteten Leistungen ist dabei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau nicht durch bestimmte Dienstjahre erdient ist, sondern durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis. Dies erlaubt es, Kürzungen des erreichbaren Versorgungsniveaus nach den Verhältnissen während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen (vgl. BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 480/18 - Rn. 42 mwN; 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 41). Eine solche Regelung verstößt nicht gegen das Verbot der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 770/13 - Rn. 27). 16

4. Daran gemessen sind die Regelungen in Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Es liegt weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit vor. 17

a) Es ist danach nicht zu beanstanden, dass die Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre auf 35 volle Dienstjahre begrenzt wird. Diese Begrenzung gilt unabhängig vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung und somit für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen. Die Regelung bewirkt daher keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Teilzeitbeschäftigung (vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 30). 18

b) Die Regelungen in Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung führen aber - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - auch nicht zu einer mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die einheitliche Ober- 19

grenze für anrechnungsfähige Dienstjahre, indem ihnen die Möglichkeit genommen wird, durch eine über 35 Jahre hinausgehende Betriebszugehörigkeit ihre betriebliche Altersversorgung bis hin zur „Maximalversorgung aufzufüllen“. Die Klägerin wird gegenüber Vollzeitbeschäftigten mit geringerer Betriebszugehörigkeit nicht dadurch benachteiligt, dass sie im gesamten, 38 Jahre und acht Monate dauernden Arbeitsverhältnis eine Arbeitsleistung erbracht hat, die umgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung 34,4 Dienstjahren entspricht.

aa) Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gebietet nur die (relative) Gleichbehandlung mit einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Vergleichbar in diesem Sinne sind im Hinblick auf die Berechnung des Altersruhegeldes nach Kap. 6 und Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung nur Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit einer gleich langen Beschäftigungszeit. Deshalb ist die Klägerin nur mit einem Vollzeitbeschäftigten vergleichbar, der - ebenso wie sie - eine Beschäftigungszeit von 38 Jahren und acht Monaten aufweist (*vgl. BAG 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 26; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 26*).

Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer iSd. § 4 Abs. 1 TzBfG sind 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 maßgeblich sind. Entscheidend 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 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 26; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 27 mwN*).

bb) Für die Vergleichsgruppenbildung ist vorliegend entscheidend, dass das nach der Leistungsordnung zu gewährende Altersruhegeld (auch) die Honorierung der Betriebszugehörigkeit bezweckt und deshalb auch an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, etwa bei der Wartezeitregelung in Kap. 1 Ziff. 4 und

bei der Höhe des Altersruhegeldes nach Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung. Die Betriebsrente ist kein reines Äquivalent für die geleistete Arbeitszeit. Dies zeigen ua. die Höchstbegrenzungen in Kap. 9 Leistungsordnung.

Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin werde durch die einheitliche Obergrenze für Vollzeit- und Teilzeitkräfte benachteiligt, fußt indes auf einem Vergleich der Klägerin mit einem Vollzeitbeschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von nicht mehr als 35 Jahren. Nur bei einem solchen Vergleich ergibt sich aus der Nichtberücksichtigung der darüber hinausgehenden Betriebszugehörigkeit der Klägerin eine Benachteiligung. Unter Zugrundelegung der zutreffenden Referenzgruppe der Vollzeitbeschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von ebenfalls 38 Jahren und acht Monaten ergibt sich demgegenüber keine Ungleichbehandlung, weil sich für alle Beschäftigten in dieser Gruppe die Betriebszugehörigkeit von mehr als 35 Jahren nicht ruhegeldsteigernd auswirkt. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz verlangt aber gerade nicht, dass Teilzeitbeschäftigte die für Vollzeitbeschäftigte vorgesehene Maximalversorgungsleistung erreichen können.

23

cc) Den vom Landesarbeitsgericht angezogenen Urteilen des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - BAGE 158, 360*) und des Zehnten Senats (*BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - BAGE 165, 1*) zum Anspruch teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auf tarifliche Überstundenzuschläge ist nichts anderes zu entnehmen. Die diesen Entscheidungen zugrundeliegenden Sachverhalte sind mit dem vorliegenden Fall bereits deshalb nicht vergleichbar, weil sie sich auf die Zahlung reinen Arbeitsentgelts beziehen, nicht jedoch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nicht ausschließlich im unmittelbaren Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis stehen.

24

dd) Im Falle von Teilzeitbeschäftigten mit wechselnder Arbeitszeit - wie der Klägerin - wäre eine Benachteiligung durch die in Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung bestimmte Obergrenze der anrechnungsfähigen Dienstjahre insoweit denkbar, als Jahre mit verhältnismäßig geringer vereinbarter Arbeitszeit gegenüber Jahren mit höherer Arbeitszeit bei der Berechnung des Altersruhegeldes

25

überproportional berücksichtigt würden (*vgl. Rolfs in Blomeyer/Rolfs/Otto BetrAVG 7. Aufl. Anhang zu § 1 Rn. 57*). Eine solche Benachteiligung schließt die Regelung in Kap. 6 Satz 2 Leistungsordnung aber aus, da bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 35 Jahren nur die Jahre mit dem für den jeweiligen Mitarbeiter günstigsten Verhältnis berücksichtigt werden.

c) Die Begrenzung auf 35 anrechnungsfähigen Dienstjahre in der Leistungsordnung ist auch nicht unwirksam, weil sie in anderer Weise gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verstößt. 26

aa) Eine Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schließt eine sonstige Benachteiligung iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht aus (*vgl. BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 457/10 - Rn. 28, BAGE 140, 148*). Eine schlechtere Behandlung iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG kann auch darin liegen, dass aufgrund unterschiedlicher Vertragsgestaltung der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Nachteile erleidet, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht hat (*BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 457/10 - aaO*). Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG betrifft nach dem Wortlaut dieser Bestimmung zwar das Verhältnis von teilzeit- zu vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Das Verbot gilt jedoch auch, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten hingegen von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird (*BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 37; 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - Rn. 26, BAGE 132, 132; 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - Rn. 22 mwN, BAGE 122, 215*). 27

bb) Eine solche Benachteiligung ist vorliegend weder von der Klägerin behauptet noch sonst ersichtlich. 28

II. Die Klage ist aber auch nicht begründet, soweit die Klägerin sich gegen die Anwendung des Teilzeitfaktors auf die Höchstgrenzen für Versorgungsleistungen in Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung wendet. Die Auslegung der Leistungsordnung ergibt - schon ohne Berücksichtigung der späteren 29

Protokollnotiz vom 15. Dezember 2011 -, dass die Höchstgrenzen bei Teilzeitbeschäftigten anteilig nach ihrem nach Kap. 6 Leistungsordnung ermittelten Teilzeitfaktor zu kürzen sind.

1. Betriebsvereinbarungen - wie die Leistungsordnung - sind nach den für Gesetze und für Tarifverträge geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. statt vieler BAG 3. Juni 2020 - 3 AZR 730/19 - Rn. 54*). 30

2. Danach ergibt sich bereits unmittelbar aus den Regelungen der Leistungsordnung selbst, dass die in Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung bestimmten Höchstgrenzen bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern um den nach Kap. 6 Leistungsordnung ermittelten Teilzeitfaktor zu kürzen sind. 31

- a) Die Anwendung des Teilzeitfaktors auf die Höchstgrenzen in Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung folgt allerdings nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Regelungen in Kap. 9 Leistungsordnung. Die zugesagten Rentenleistungen dürfen die in Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung festgelegten Höchstgrenzen nicht übersteigen. Diese Regelungen unterscheiden lediglich danach, ob das ruhegeldfähige Einkommen beim Eintritt des Versorgungsfalls bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung reicht (*Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 Satz 2 Leistungsordnung*) oder ob es diese Grenze übersteigt (*Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 2 Leistungsordnung*). Die Berücksichtigung von Teilzeit ist nicht erwähnt. 32

- b) Der Gesamtzusammenhang und die Systematik der Leistungsordnung sprechen allerdings für die Anwendung des nach Kap. 6 Leistungsordnung ermittelten Teilzeitfaktors auf die Höchstgrenzen. Kap. 9 Ziff. 1 Leistungsordnung nimmt hinsichtlich des ruhegeldfähigen Einkommens ausschließlich auf „Ziffer 5“ (gemeint: Kap. 5) Leistungsordnung Bezug und damit auf die insoweit geltenden allgemeinen Regelungen. Kap. 6 Satz 1 Leistungsordnung bestimmt dann für Mitarbeiter, die während ihrer Betriebszugehörigkeit mindestens ein Jahr Teilzeitarbeit geleistet haben, dass die Dienstzeiten der Teilzeitarbeit bei der Bemessung der Leistungen nur im entsprechenden Umfang angerechnet werden. Die damit gemeinten Leistungen wiederum sind ua. das in Kap. 7 Leistungsordnung geregelte Altersruhegeld, dessen Berechnung sich wiederum aus Kap. 9 Leistungsordnung ergibt. Dies zeigt, dass die Regelungen zur Teilzeitarbeit allgemein im Rahmen der Leistungsordnung Geltung beanspruchen und damit auch im Rahmen von Kap. 9 Leistungsordnung. Damit kommt in den Regelungen des Kap. 6 Leistungsordnung der Wille der Betriebsparteien zum Ausdruck, dass Teilzeitbeschäftigten eine ihrer jeweiligen Teilzeitquote entsprechende anteilige Versorgung zu gewähren ist. Die Betriebsparteien wollten die Regelungen zur Teilzeitarbeit bei den Leistungen nach der Leistungsordnung berücksichtigt wissen und nicht zum Ausdruck bringen, Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln. Für eine bewusste Bevorzugung der Teilzeitbeschäftigten bzw. eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz müssten zudem konkrete Anhaltspunkte bestehen. 33
- c) Auf die Protokollnotiz vom 15. Dezember 2011 und die dieser beigefügten Berechnungsbeispiele kommt es mithin nicht entscheidend an. 34
3. Die Anwendung des Teilzeitfaktors bei den Höchstgrenzen nach Kap. 9 Ziff. 4 Abs. 1 und Abs. 2 Leistungsordnung führt - entgegen der Auffassung der Klägerin - nicht zu einer Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit nach § 4 Abs. 1 TzBfG, insbesondere wird die Teilzeit nicht doppelt anspruchsmindernd berücksichtigt. Daher scheidet auch insoweit ein Verstoß gegen § 75 Abs. 1 BetrVG aus. 35

Die Leistungsordnung weist zwei unabhängig voneinander bestehende Begrenzungen auf. Bei der Berechnung des Altersruhegeldes nach Kap. 9 Ziff. 1 und Ziff. 2 Leistungsordnung wird die Regelung zur Teilzeit (Teilzeitfaktor) nach Kap. 6 Leistungsordnung bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstjahre berücksichtigt. Dies führt dazu, dass nach der „normalen“ Berechnung des Ruhegeldes die Teilzeit sich anspruchsmindernd auf die Berechnung des nach der Leistungsordnung höchstens zu erreichenden Ruhegeldes auswirkt. Unabhängig davon sind jedoch die in Kap. 9 Ziff. 4 Leistungsordnung bestimmten absoluten Höchstbegrenzungen des Ruhegeldes zu sehen. Diese Grenzen wirken wiederum auf alle Ruhegelder und sind die von den Betriebsparteien geschaffenen absoluten Höchstgrenzen. Diese Höchstbegrenzungen wirken bei allen Versorgungsberechtigten, jedoch in unterschiedlichem Umfang. Es ist nicht zu beanstanden, wenn eine solche absolute Höchstgrenze ebenfalls bei Teilzeitbeschäftigten mit dem Teilzeitfaktor multipliziert wird. Da die Leistungsordnung zwei voneinander unabhängige Begrenzungen des Ruhegeldes aufweist, kann bei beiden jeweils der Teilzeitfaktor ohne Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG berücksichtigt werden. Es findet bei jeder - unabhängig voneinander bestehenden - Begrenzung nur einmal eine Berücksichtigung des Teilzeitfaktors statt. 36

Die Leistungsordnung berücksichtigt die Teilzeit also nicht doppelt, sondern jeweils einfach. Das ist keine Diskriminierung iSv. § 4 Abs. 1 TzBfG. Denn die Klägerin erhält entsprechend ihrem Teilzeitfaktor die Betriebsrente, die ein in Vollzeit tätiger Arbeitnehmer mit ihrer Betriebszugehörigkeit erhalten würde. 37

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO. 38

Zwanziger

Spinner

Roloff

Schultz

Völpel-Haus