

Bundesarbeitsgericht
Dritter Senat

Urteil vom 3. Juni 2020
- 3 AZR 480/18 -
ECLI:DE:BAG:2020:030620.U.3AZR480.18.0

I. Arbeitsgericht Verden

Urteil vom 24. August 2017
- 1 Ca 32/15 B -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 9. August 2018
- 4 Sa 982/17 B -

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Diskriminierung - Teilzeitarbeitnehmer

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 480/18
4 Sa 982/17 B
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Juni 2020

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 2020 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Roloff, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Günther-Gräff sowie die ehrenamtlichen Richter Lohre und Mayer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. August 2018 - 4 Sa 982/17 B - aufgehoben, soweit die Berufung der Beklagten zurückgewiesen worden ist.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Verden vom 24. August 2017 - 1 Ca 32/15 B - wie folgt abgeändert:

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe und Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften der Klägerin auf eine betriebliche Rente mit Vollendung des 55. Lebensjahres. 1

Die im April 1965 geborene Klägerin war bei der Beklagten vom 1. Januar 1990 bis zum 31. Mai 2014 in verschiedenen Positionen beschäftigt. Während dieser Zeit arbeitete sie sowohl in Voll- als auch in Teilzeit mit unterschiedlichen Teilzeitgraden. 2

Im Betrieb der Beklagten in V besteht seit dem 1. Januar 1989 eine Versorgungsordnung (Pensionsplan) auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung. Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis - wie im Fall der Klägerin - mit der Beklagten vor dem 1. Januar 2006 begann, gilt ein Pensionsplan in der Fassung der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 6. November 2008 (im Folgenden Pensionsplan 2009). 3

Der Pensionsplan 2009 lautet auszugsweise: 4

„2. Voraussetzung für den Ruhegeldanspruch

...

- 2.4. Ein ‚vorgezogener Eintritt‘ eines Pensionsberechtigten in den Ruhestand liegt dann vor, wenn er in den Ruhestand tritt, bevor er das 65. Lebensjahr vollendet hat, aber mindestens das 55. Lebensjahr vollendet hat und eine anrechnungsfähige Dienstzeit von mindestens 5 vollen Jahren erreicht hat.

...

3. Grundlage für das Ruhegeld

- 3.1. Das Ruhegeld eines Pensionsberechtigten wird durch seine anrechnungsfähige Dienstzeit und sein ruhegeldfähiges Arbeitseinkommen bestimmt.
- 3.2. Die anrechnungsfähige Dienstzeit eines Pensionsberechtigten im Sinne dieses Pensionsplanes ist die Zeit, die er zuletzt ununterbrochen bei der Gesellschaft oder einer ihrer Schwestergesellschaften tätig war. Sie endet mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur Gesellschaft, spätestens jedoch mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Sonderfälle gelten folgende Regelungen:
- A) ...
- B) Soweit die anrechnungsfähige Dienstzeit eines Pensionsberechtigten eine ganze Zahl von Jahren um den Bruchteil eines Jahres übersteigt, wird dieser mit vollen Monaten angerechnet.
- C) ...
- 3.4. Das ‚Einkommen‘ eines Pensionsberechtigten ist die gesamte jährliche Vergütung für die Dienste, die er der Gesellschaft leistet. Ausgenommen sind die Aufwendungen der Gesellschaft an oder anstatt von Sozialversicherungsbeiträgen, Sachbezüge, Firmenfahrzeug und Kostenerstattungen wie Spesen. War ein Pensionsberechtigter während seiner anrechnungsfähigen Dienstzeit immer oder zeitweise teilszeitbeschäftigt, so wird das ‚Einkommen‘ nach Satz 1 auf der Basis der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Regelarbeitszeit ermittelt. Dieses ‚Einkommen‘ wird umgerechnet auf eine wöchentliche Arbeitszeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der anrechnungsfähigen Dienstzeit entspricht. Beschäftigungsgrad ist das jeweilige Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Regelarbeitszeit zu der nach dem Mars-Handbuch gültigen wöchentlichen Regelarbeitszeit, höchstens jedoch 100 %.

3.5. Das ‚ruhegeldfähige Arbeitseinkommen‘ eines Pensionsberechtigten ist der höchste Durchschnittsbetrag des Einkommens, das er in drei Kalenderjahren innerhalb der letzten fünf vollen Kalenderjahre seiner anrechnungsfähigen Dienstzeit erzielt hat. ...

4. Höhe des Ruhegeldes

4.1. Unter Berücksichtigung der Bedingungen und Begrenzungen nach diesem Pensionsplan erhält ein Pensionsberechtigter bei seinem ‚normalen Eintritt‘ oder seinem ‚hinausgeschobenen Eintritt‘ in den Ruhestand für jedes volle Jahr seiner anrechnungsfähigen Dienstzeit ein jährliches Ruhegeld von

- A) 0,6 % seines ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens, das unter dem Durchschnittsbetrag der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der Kalenderjahre liegt, auf denen die Berechnung des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens beruht,
- B) zuzüglich 2,0 % seines ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens, das über diesem Durchschnittsbetrag liegt.

Gemäß Abs. 3.2., Unterabs. 3.2 B) anzurechnende volle Monate werden anteilig berücksichtigt. Die anrechnungsfähige Dienstzeit ist jedoch auf insgesamt 35 volle Jahre begrenzt.

4.2. Bei ‚vorgezogenem Eintritt‘ eines Pensionsberechtigten in den Ruhestand wird sein jährliches Ruhegeld gemäß Abs. 4.1. mit der Maßgabe berechnet, daß die anrechnungsfähige Dienstzeit mit dem ‚vorgezogenen Eintritt‘ in den Ruhestand endet und auch für das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen nur das bis dahin erzielte Einkommen zugrunde gelegt wird. Sollte der ‚vorgezogene Eintritt‘ vor der Vollendung des 60. Lebensjahres liegen, wird das so berechnete Ruhegeld um 0,25 % für jeden vollen Monat gekürzt, der bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres noch fehlt.“

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad - betrachtet über das gesamte Arbeitsverhältnis - betrug vorliegend 71,5 vH. 5

Zum 1. Januar 2005 wechselte die Klägerin auf eine niedriger eingestufte Position. Zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat besteht 6

eine Regelungsabsprache, wonach das pensionsfähige Einkommen vor einer Gehaltsreduktion der Pensionsberechnung zugrunde gelegt wird, wenn das aktuelle durchschnittliche pensionsfähige Einkommen niedriger ist als vor der Gehaltsreduktion und die Gehaltsreduktion maximal zehn Jahre zurückliegt. Auf dieser Grundlage haben die Parteien unter dem 26. Oktober 2004 eine Vereinbarung getroffen, in deren Nr. 6 geregelt ist:

„Als ‚pensionsfähiges Einkommen vor der Gehaltsreduktion‘ wird das Einkommen des Jahres 2003 festgelegt. Das pensionsfähige Einkommen für das Jahr 2003 beläuft sich auf 59.584,00 Euro. Basis dieses Einkommens ist eine 50%-ige Teilzeittätigkeit.“

Die Vereinbarung beinhaltet - entsprechend der Regelungsabsprache - außerdem die Bestimmung, dass die jeweils aktuelle durchschnittliche Beitragsbemessungsgrenze (der letzten drei kompletten Dienstjahre) zur Berechnung der Pension zugrunde gelegt wird. 7

Die Klägerin schied aufgrund eines Aufhebungsvertrags vom 9. April 2014 mit Wirkung zum 31. Mai 2014 aus. In der Aufhebungsvereinbarung heißt es auszugsweise: 8

„8. Der/die Mitarbeiter/in erhält über seine/ihre Versorgungsanwartschaft aus der betrieblichen Altersversorgung eine gesonderte Bescheinigung. Der Berechnungszeitraum ist der 01.01.1990 bis einschließlich 31.05.2014.

Der/die Mitarbeiter/in ist nach Maßgabe des für ihn/sie geltenden Pensionsplans der Firma in seiner derzeitigen Fassung berechtigt (aber nicht verpflichtet), mit Vollendung des 55. Lebensjahres eine Firmenpension zu beanspruchen (‚vorgezogener‘ Eintritt in den Ruhestand gemäß Abs. 2.4 und 4.2 des Pensionsplans).“

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Klägerin aus dem Arbeitsverhältnis ermittelte die Beklagte unter dem 26. Mai 2014 eine unverfallbare Anwartschaft der Klägerin bei Erreichen der vorgezogenen Altersgrenze von 55 Jahren iHv. 988,44 Euro brutto monatlich. Dabei legte sie ein Jahresvollzeiteinkommen iHv. 119.168,00 Euro brutto (59.584,00 Euro x 2) sowie eine durch- 9

schnittliche Beitragsbemessungsgrenze iHv. 67.600,00 Euro zugrunde. Auf das vorgenannte Einkommen wandte sie den durchschnittlichen Teilzeitgrad iHv. 71,5 vH an. Sodann berücksichtigte sie im Rahmen ihrer Berechnungen auf das so reduzierte Einkommen 0,6 vH je Dienstjahr für den Verdienst bis zur durchschnittlichen Beitragsbemessungsgrenze von 67.600,00 Euro und 2,0 vH je Dienstjahr für den Verdiensteil oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze - also auf 17.605,12 Euro.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe mit Vollendung des 55. Lebensjahres eine Betriebsrente iHv. 1.340,00 Euro brutto monatlich zu. Die von der Beklagten gemäß den Bestimmungen des Pensionsplans vorgenommene Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente benachteilige sie als Teilzeitarbeitnehmerin - und damit auch wegen ihres Geschlechts - in ungerechtfertigter Weise gegenüber Vollzeitarbeitnehmern. Aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung erfolge eine Kürzung der Ansprüche, denn eine Reduzierung der Betriebsrentenansprüche finde ausschließlich auf Verdienste oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze statt. Von der Problematik betroffen seien im Betrieb der Beklagten ausschließlich weibliche Arbeitnehmer. Für Teilzeitkräfte sei zunächst das fiktive Einkommen eines Vollzeitbeschäftigten zu errechnen und darauf die gespaltene Rentenformel anzuwenden. Erst im Anschluss hieran sei eine Reduzierung auf der Basis des Teilzeitbeschäftigungsgrads vorzunehmen.

10

Die Klägerin hat weiter gemeint, das in § 2 BetrAVG niedergelegte und von der Beklagten angewandte Prinzip der zeiträtierlichen Berechnung in Verbindung mit der Festlegung im Pensionsplan, dass Versorgungsanwartschaften nur bis zu einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit - im vorliegenden Fall 35 Jahre - erworben werden können, diskriminiere sie wegen ihres Alters. Die Berechnungsweise der Beklagten führe dazu, dass sie im Vergleich zu lebensälteren Arbeitnehmern trotz gleicher Dauer der Betriebszugehörigkeit eine niedrigere Betriebsrente erhalte.

11

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 12
festzustellen, dass ihr gegenüber der Beklagten eine Anwartschaft auf Betriebsrente mit Vollendung des 55. Lebensjahres und mit Eintritt in den Ruhestand iHv. 1.340,00 Euro statt 1.033,24 Euro monatlich zusteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der unterschiedliche Versorgungsbedarf rechtfertige die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und hindere die Annahme einer Diskriminierung wegen des Geschlechts. Bei Pensionsplänen mit gespaltenen Rentenformel verstoße die von der Klägerin begehrte Pro-rata-temporis-Berechnung bei Teilzeittätigkeit grob gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zudem beruhe die Berechnung der Betriebsrente der Klägerin nicht auf ihrem tatsächlichen Einkommen, sondern auf der individualvertraglichen Vereinbarung der Parteien vom 26. Oktober 2004. Es sei die für die Klägerin günstigste Berechnungsweise gewählt worden. 13

Nach dem Pensionsplan komme es nicht darauf an, ob die Klägerin während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Einkommen ober- oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt habe, in welchem Umfang darauf Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet und in welchem Umfang daraus Anwartschaften erworben worden seien. Vielmehr richte sich die Versorgung nach dem Einkommen am Ende des Arbeitsverhältnisses, nämlich nach dem Durchschnitt der drei höchsten Einkommen während der letzten fünf vollen Kalenderjahre der anrechnungsfähigen Dienstzeit. Die unterschiedlichen Berechnungsfaktoren des Pensionsplans betreffen Teilzeitarbeitnehmer nicht anders als Vollzeitarbeitnehmer. 14

Der einheitliche Beschäftigungsgrad bilde den zeitlichen Umfang der Tätigkeit der Klägerin ab, nicht jedoch die unterschiedlichen Einkommen während dieser Zeit. Es komme nach dem Pensionsplan nicht darauf an, ob die Klägerin während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Einkommen ober- oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielt habe, sodass eine einkommensbezogene Pro-rata-temporis-Berechnung verfehlt sei. 15

Es sei zudem kein Alleinstellungsmerkmal von Teilzeitarbeitnehmern, dass das Arbeitseinkommen zeitweise unter- und oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liege. Auch bei Vollzeitarbeitnehmern könne das Einkommen in einigen Jahren über und in anderen Jahren unter der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Vergleichbare Effekte würden - entgegen der Behauptung der Klägerin - auch bei Vollzeitarbeitnehmern auftreten.

16

Das Arbeitsgericht hat dem Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden EuGH) mit Beschluss vom 20. Juni 2016 (- 1 Ca 32/15 B -) Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt, die der EuGH mit Urteil vom 13. Juli 2017 (- C-354/16 -) beantwortet hat. Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im Übrigen festgestellt, dass der Klägerin mit Vollendung des 55. Lebensjahres und mit Eintritt in den Ruhestand eine Anwartschaft auf Betriebsrente iHv. 1.033,24 Euro statt 988,44 Euro monatlich zusteht. Dabei hat es rechnerisch ausgeglichen, dass die Klägerin während ihres Arbeitsverhältnisses teilweise Einkommen über und teilweise unter der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hatte. Es ist jedoch weder der Berechnungsweise der Klägerin hinsichtlich der von ihr geltend gemachten Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit und des Geschlechts gefolgt, noch deren Ansicht, es liege eine Benachteiligung wegen des Alters vor. Die Berufungen beider Parteien hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Klageabweisungsantrag. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

17

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die zulässige Klage ist im noch rechtshängigen Umfang unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine höhere als die von der Beklagten berechnete Anwartschaft auf Leistungen aus dem Pensionsplan 2009. Dies führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils und auf die Berufung der Beklagten zur Abweisung der Klage insgesamt.

18

- I. Die Klage ist als Feststellungsklage zulässig. 19
1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Die Klage muss sich dabei nicht auf das Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen. Es reicht aus, wenn sie sich auf einzelne daraus ergebende Rechte oder Folgen beschränkt, sofern dafür ein Feststellungsinteresse besteht (*BAG 12. November 2013 - 3 AZR 92/12 - Rn. 32*). 20
2. Das hiernach notwendige Feststellungsinteresse liegt vor. Es ist unerheblich, dass der Versorgungsfall im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch nicht eingetreten war. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung des Inhalts und Umfangs ihrer Versorgungsrechte, damit sie frühzeitig etwa bestehende Versorgungslücken schließen kann (*vgl. BAG 28. Juli 1998 - 3 AZR 100/98 - zu A II der Gründe, BAGE 89, 262*). Da die Beklagte die von der Klägerin geltend gemachte Berechnungsgrundlage bestreitet, ist das betriebsrentenrechtliche Rechtsverhältnis durch eine tatsächliche Unsicherheit gefährdet. Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, erst nach Eintritt des Versorgungsfalls einen Rechtsstreit gegen ihren Arbeitgeber über Inhalt und Umfang ihrer Versorgungsrechte zu führen. Die Parteien haben ein rechtliches Interesse daran, Meinungsverschiedenheiten über den Bestand und die Ausgestaltung der Versorgungsrechte möglichst vor Eintritt des Versorgungsfalls klären zu lassen (*vgl. etwa BAG 21. Januar 2014 - 3 AZR 362/11 - Rn. 25 f.; 13. November 2012 - 3 AZR 557/10 - Rn. 18*). 21
- II. Die Klage ist, soweit noch rechtshängig, unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine höhere als die von der Beklagten berechnete Anwartschaft auf Leistungen aus dem Pensionsplan 2009. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Klägerin in unzulässiger Weise wegen ihrer Teilzeittätigkeit entgegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG benachteiligt wird. Auch eine unzulässige Diskriminierung wegen ihres Geschlechts (§§ 1, 7 Abs. 1 AGG) ist nicht gegeben. 22

1. Soweit die Klägerin ursprünglich auch einen Verstoß gegen das Verbot einer Altersdiskriminierung (§§ 1, 7 Abs. 1 AGG) wegen der im Pensionsplan 2009 enthaltenen Höchstbegrenzung auf 35 volle Dienstjahre iVm. der zeitrauerlichen Berechnung nach § 2 Abs. 1 BetrAVG gerügt hat, ist die Klage mangels Rechtsmittels der Klägerin rechtskräftig abgewiesen und nicht mehr Gegenstand der Revision. 23
2. Die Beklagte hat die Anwartschaft der Klägerin korrekt berechnet und den Pensionsplan 2009 richtig angewandt. Die Vorinstanzen haben zu Unrecht angenommen, dass die Berechnung der Anwartschaft der Klägerin auf Leistungen aus dem Pensionsplan 2009 gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitarbeitnehmer in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG verstößt. 24
- a) Die Beklagte hat die Regelungen des Pensionsplans zur Berechnung der Höhe der Anwartschaft der Klägerin auf Leistungen aus dem Pensionsplan 2009 zutreffend angewandt. Die Klägerin kann eine höhere Anwartschaft als von der Beklagten berechnet nicht unmittelbar auf den Pensionsplan 2009 stützen. Das ergibt dessen Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen vgl. etwa BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 10/17 - Rn. 26 mwN*). 25
- aa) Die Regelungen in Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 lassen nur ein Auslegungsergebnis zu. Dieses führt zu der Berechnungsweise, die die Beklagte vorgenommen hat. Eine Berechnung unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes aufgeteilt nach den einzelnen Zeitabschnitten der unterschiedlichen Teilzeitgrade, wovon die Vorinstanzen ausgegangen sind, kann den maßgeblichen Bestimmungen im Pensionsplan 2009 nicht entnommen werden. Gleiches gilt für das - von der Klägerin vertretene - Verständnis der maßgeblichen Regelungen dahingehend, erst anhand des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens eines Vollzeitarbeitnehmers das betriebliche Ruhegeld zu berechnen und dieses mittels des Beschäftigungsgrads zu reduzieren. 26
- (1) Nach Nr. 3.1. Pensionsplan 2009 wird das betriebliche Ruhegeld durch die anrechnungsfähige Dienstzeit sowie das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen des Pensionsberechtigten bestimmt. Die anrechnungsfähige Dienstzeit be- 27

stimmt sich nach Nr. 3.2. Pensionsplan 2009, das ruhegeldfähige Einkommen nach Nr. 3.4. und Nr. 3.5. Hiernach ist das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen derart zu ermitteln, dass zunächst das „Einkommen“ nach Nr. 3.4. Pensionsplan 2009 und dann das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“ nach Nr. 3.5. Pensionsplan 2009 zu berechnen ist. Anschließend wird die Höhe des Ruhegelds nach Nr. 4. Pensionsplan 2009 errechnet.

(a) Die anrechnungsfähige Dienstzeit iSd. Nr. 3.1. Pensionsplan 2009 wird als erster Schritt nach Nr. 3.2. Pensionsplan 2009 ermittelt. Dies ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang. Zum einen haben die Betriebsparteien die anrechnungsfähige Dienstzeit zuerst in Nr. 3.2. Pensionsplan 2009 geregelt. Zum anderen ist zur Ermittlung des „Einkommens“ bei Teilzeitbeschäftigten gemäß Nr. 3.4. Satz 4 Pensionsplan 2009 der Beschäftigungsgrad während der anrechnungsfähigen Dienstzeit zu ermitteln, sodass diese bereits zuvor berechnet worden sein muss. 28

(b) Das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen iSd. Nr. 3.1. Pensionsplan 2009 wird in mehreren Schritten nach Nr. 3.4. und Nr. 3.5. Pensionsplan 2009 festgestellt. Dabei wird zunächst das „Einkommen“ (Nr. 3.4. Pensionsplan 2009) eines Pensionsberechtigten bestimmt und aufbauend hierauf das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“ (Nr. 3.5. Pensionsplan 2009). Dies ergibt sich aus dem Wortlaut sowie dem Gesamtzusammenhang der Regelungen. 29

(aa) Die Regelungen in Nr. 3.4. und Nr. 3.5. Pensionsplan 2009 verwenden ausdrücklich verschiedene Begrifflichkeiten, die jeweils in Anführungszeichen gesetzt sind. Anführungszeichen werden ua. verwendet, um Wörter hervorzuheben, über die etwa eine Aussage gemacht werden soll (*vgl. Duden Die Deutsche Rechtschreibung 27. Aufl. zu „Rechtschreibung und Zeichensetzung“*). Die Betriebsparteien haben in Nr. 3.4. Satz 1 Pensionsplan 2009 den Begriff des „Einkommens“ und in Nr. 3.5. Satz 1 Pensionsplan 2009 den Begriff des „ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens“ so definiert, wie sie diese in anderen Regelungen des Pensionsplans 2009 verwenden wollen. So wird in Nr. 3.4. Satz 3 und Satz 4 Pensionsplan 2009 wieder der Begriff des Einkommens verwendet und in Anführungszeichen gesetzt. Ebenso haben die Betriebsparteien in 30

Nr. 3.5. Satz 2 und Satz 4 Pensionsplan 2009 den Begriff des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens genutzt und wiederum in Anführungszeichen gesetzt.

(bb) Demgemäß ist in einem ersten Schritt das „Einkommen“ eines Pensionsberechtigten nach Nr. 3.4. Pensionsplan 2009 zu ermitteln und in einem zweiten Schritt das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“ nach Nr. 3.5. Pensionsplan 2009. 31

Das „Einkommen“ ist die gesamte jährliche Vergütung des Pensionsberechtigten. Bei Arbeitnehmern, die ganz oder phasenweise in Teilzeit beschäftigt waren, ist nach Nr. 3.4. Satz 3 und Satz 4 Pensionsplan 2009 der Beschäftigungsgrad bei der Ermittlung des „Einkommens“ zu berücksichtigen. Nach Nr. 3.4. Satz 3 Pensionsplan 2009 ist von dem Einkommen auf Basis der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Regelarbeitszeit auszugehen. Dieses Einkommen wird nach Nr. 3.4. Satz 4 Pensionsplan 2009 entsprechend der Arbeitszeit umgerechnet, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der anrechnungsfähigen Dienstzeit entspricht. Der Beschäftigungsgrad wird sodann in Nr. 3.4. Satz 5 Pensionsplan 2009 definiert. Aus dem Umstand der Umrechnung auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad wird deutlich, dass in Nr. 3.4. Satz 3 Pensionsplan 2009 auf die zuletzt vereinbarte vertragliche Regelarbeitszeit abgestellt wird und das Einkommen sodann gemäß dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad - also im Verhältnis zum Einkommen eines Vollzeitarbeitnehmers - hoch- oder herunterzurechnen ist. Es ist daher aufbauend auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Verhältnis zur Regelarbeitszeit das jährliche Einkommen eines Vollzeitarbeitnehmers zu ermitteln und dieses entsprechend dem anteiligen Beschäftigungsgrad während der anrechnungsfähigen Dienstzeit umzurechnen. 32

Erst im Anschluss ist nach Nr. 3.5. Pensionsplan 2009 das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“ eines Pensionsberechtigten festzustellen. Dies ist der Durchschnittsbetrag des höchsten Einkommens, das er in drei Kalenderjahren innerhalb der letzten fünf vollen Kalenderjahre seiner anrechnungsfähigen Dienstzeit erzielt hat. Mit dem Begriff des Einkommens nehmen die Betriebsparteien Bezug auf die Regelung in Nr. 3.4. Pensionsplan 2009. Um das „ruhe- 33

geldfähige Arbeitseinkommen“ berechnen zu können, muss also bereits das maßgebliche jährliche „Einkommen“ nach Nr. 3.4. Pensionsplan 2009 feststehen. Bei der Bestimmung des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens sind die Teilzeitbeschäftigung und der Beschäftigungsgrad nicht nochmals zu berücksichtigen. Sonderregelungen gibt es allein für Pensionsberechtigte, die sich im Erziehungsurlaub bzw. in der Elternzeit befunden haben.

(2) Die Höhe des Ruhegelds berechnet sich dann nach Nr. 4.1. Pensionsplan 2009 auf Basis des gefundenen ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens nach einer gespaltenen Rentenformel. Das Ruhegeld beträgt 0,6 vH hiervon für jedes volle Jahr der anrechnungsfähigen Dienstzeit unterhalb des Durchschnittsbetrags der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung und 2,0 vH des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens, das oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze liegt. Für die durchschnittliche Beitragsbemessungsgrenze sind die Jahre maßgeblich, aus denen das ruhegeldfähige Einkommen berechnet wird. 34

bb) Die Beklagte hat die Vorgaben in Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 bei der Berechnung der Anwartschaft bzw. der Ruhegeldleistung der Klägerin korrekt angewandt. 35

b) Ein höherer Anwartschaftsanspruch der Klägerin folgt auch nicht aus einer unzulässigen Benachteiligung wegen ihrer phasenweisen Teilzeittätigkeit. Die Regelungen in Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 verstoßen in dem gefundenen Verständnis nicht gegen das Benachteiligungsverbot von Teilzeitarbeitnehmern in § 4 Abs. 1 TzBfG. Die Berechnung des Ruhegelds unter Berücksichtigung eines auf die gesamte anrechenbare Dienstzeit zu ermittelnden Beschäftigungsgrads entspricht vielmehr dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz, auch unter Berücksichtigung der sog. gespaltenen Rentenformel iVm. dem Endgehaltsbezug des Pensionsplans 2009. 36

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein ver- 37

gleichbarer 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 -*). Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (*BAG 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*).

Der Pro-rata-temporis-Grundsatz, also die Gewährung von Arbeitgeberleistungen entsprechend dem Arbeitszeitanteil eines Teilzeitarbeitnehmers, 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 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 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 24 mwN; 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 23 mwN*).

38

bb) Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen aus einem Pensionsplan. Teilzeitkräfte können keine gleich hohen Leistungen aus einem Pensionsplan

39

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 21. Januar 2020 - 3 AZR 565/18 - Rn. 28; 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 25 mwN*).

Eine Berechnung der Altersversorgung nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz ist nach der Rechtsprechung des EuGH 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. die vom Arbeitsgericht im vorliegenden Verfahren eingeholte Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinstauber] Rn. 30 mwN*). 40

cc) § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG regelt hiernach - entsprechend § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung - kein absolutes Benachteiligungsverbot. Eine proportionale Kürzung von Leistungen aus einem Pensionsplan bzw. der Altersversorgung des Teilzeitmitarbeiters ist grundsätzlich zulässig (*vgl. BAG 21. Januar 2020 - 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 Teilzeitmitarbeitern 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 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 32 mwN*). 41

Bei der betrieblichen Altersversorgung und entsprechend gestalteten Leistungen ist dabei zu berücksichtigen, dass das Versorgungsniveau nicht 42

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 19. April 2016 - 3 AZR 526/14 - Rn. 41; 19. Mai 2015 - 3 AZR 770/13 - Rn. 27). Eine solche Regelung verstößt weder gegen das Verbot der Benachteiligung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG noch gegen § 75 Abs. 1 BetrVG (BAG 19. Mai 2015 - 3 AZR 770/13 - Rn. 27).

dd) Daran gemessen sind die Regelungen in Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Die Regelungen entsprechen dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. Dieser gebietet - entgegen der Auffassung der Klägerin - weder, den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad erst auf das anhand des Vollzeiteinkommens ermittelte monatliche Ruhegeld anzuwenden, noch - entgegen der Ansicht der Vorinstanzen - eine Berechnung nach Zeitabschnitten aufgrund unterschiedlichen Teilzeitumfangs vorzunehmen. Soweit das „Einkommen“ als Basis des „ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens“ durch den Beschäftigungsgrad reduziert wird, tragen Nr. 3.4. Satz 2 bis Satz 4 Pensionsplan 2009 lediglich dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG festgelegten Pro-rata-temporis-Grundsatz Rechnung. Auch die gespaltene Rentenformel bzw. der Endgehaltsbezug führen zu keiner unzulässigen Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Teilzeittätigkeit. 43

(1) Unbedenklich ist zunächst die Berechnung des ruhegeldfähigen Einkommens unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads. 44

(a) Nr. 3.4. Pensionsplan 2009 stellt sicher, dass bei der Berechnung der zu gewährenden Leistungen der Anteil des Einkommens eines Vollzeitarbeitnehmers zugrunde zu legen ist, der dem Verhältnis der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des - immer oder teilweise in Teilzeit beschäftigten - Versorgungsberechtigten zur Arbeitszeit während der anrechnungsfähigen Dienstzeit seines Arbeitsverhältnisses entspricht. Dies erfolgt durch eine Umrechnung des Arbeitsentgelts, das auf Basis der - zuletzt - vertraglich vereinbarten Regelarbeitszeit ermittelt und ggf. auf eine Vollzeittätigkeit hochgerechnet wird, auf eine 45

wöchentliche Arbeitszeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad entspricht, also durch eine entsprechende Hoch- oder Herunterrechnung des tatsächlich erzielten Einkommens. Damit wird den Teilzeitarbeitnehmern entsprechend ihrer während des Arbeitsverhältnisses erbrachten Arbeitsleistung ein Ruhegeld auf Grundlage desjenigen Einkommens gewährt, das dem eines während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Der Pensionsplan 2009 setzt dadurch den Pro-rata-temporis-Grundsatz um und wird seinem Ziel, zum Erhalt des am Ende eines Arbeitsverhältnisses erzielten Lebensstandards beizutragen, gegenüber Vollzeitarbeitnehmern genauso gerecht wie gegenüber Teilzeitarbeitnehmern.

Die Berechnung des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens anhand des Beschäftigungsgrads des gesamten Arbeitsverhältnisses honoriert daher die Tätigkeit des Teilzeitarbeitnehmers bezogen auf die gesamte Dauer der Betriebszugehörigkeit und kürzt den Ausgangswert für die Berechnung des Versorgungsanspruchs im Vergleich zum Vollzeitarbeitnehmer lediglich proportional, indem das für die Berechnung der Ruhegeldleistungen maßgebliche Einkommen entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad erhöht oder reduziert bzw. im Fall der Klägerin das in der Vereinbarung vom 26. Oktober 2004 festgelegte Einkommen entsprechend umgerechnet wird. Insoweit wird die durchschnittliche Leistung des Teilzeitarbeitnehmers im Verhältnis zu der einer Vollzeitkraft berücksichtigt und dem Proportionalitätsgedanken des Pro-rata-temporis-Grundsatzes Rechnung getragen.

46

(b) Die Betriebsparteien haben zu Recht erkannt, dass bei Teilzeitarbeitnehmern bei Berechnung des Ruhegelds nicht das Einkommen eines Vollzeitarbeitnehmers angesetzt werden kann. Vielmehr durften sie auf die durchschnittliche Arbeitsleistung bezogen auf das gesamte Arbeitsverhältnis abstellen, die das „Einkommen“ als Basis des „ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens“ proportional erhöht bzw. reduziert. Sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitkräften erfolgt die Berechnung der Höhe des Ruhegelds anhand des jeweils für Vollzeitkräfte maßgeblichen Endgehalts (höchster Durchschnittsbetrag in drei Kalenderjahren innerhalb der letzten fünf vollen Kalenderjahre der anrech-

47

nungsfähigen Dienstzeit). Dieses wird bei durchgehend in Vollzeit tätigen Arbeitnehmern - nicht ausdrücklich, aber faktisch - mit dem Beschäftigungsgrad 1,0 multipliziert und bei - phasenweise - in Teilzeit tätigen Arbeitnehmern mit dem sich jeweils ergebenden unter 1,0 liegenden Beschäftigungsgrad. Hierin liegt keine Ungleichbehandlung, sondern eine Gleichbehandlung unter Beachtung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes. Ausgangspunkt der Berechnung der Betriebsrente ist das endgehaltsbezogene Einkommen. Dieses Einkommen ist bei einem Teilzeitarbeitnehmer anhand des Pro-rata-temporis-Grundsatzes zu bestimmen. Das erfolgt durch die Anwendung des Beschäftigungsgrads, womit die Arbeitsleistung der Teilzeitkraft und die hierfür zu gewährenden Ruhegeldleistungen angemessen zur Arbeitsleistung des Vollzeitarbeitnehmers ins Verhältnis gesetzt werden.

(c) Der Beschäftigungsgrad betont zwar - im Gegensatz zum Endgehaltsbezug - den Entgeltcharakter der Altersversorgung gegenüber dem Versorgungscharakter. Das Entgelt in Gestalt der betrieblichen Ruhegeldleistungen ist aber nur in dem Umfang geschuldet, der der während des gesamten Arbeitsverhältnisses erbrachten Arbeitsleistung - pro-rata-temporis - entspricht. Dies rechtfertigt es, das ruhegeldfähige Einkommen bei - phasenweise - in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern vor der weiteren Berechnung des Ruhegelds entsprechend dem Beschäftigungsgrad zu reduzieren oder zu erhöhen. Das Endgehalt der Teilzeitarbeitnehmer wird dadurch sachgemäß an den tatsächlichen Beschäftigungsumfang des gesamten Arbeitsverhältnisses angepasst. Das hat letztlich auch der EuGH anerkannt, indem er ausführt, dass die Ermittlung eines Teilzeitbeschäftigungsgrads eine Methode ist, mit der sich die von dem Teilzeitarbeitnehmer insgesamt geleistete Arbeit beurteilen lässt. Es ergäbe sich nichts dafür, dass eine andere Methode der Berechnung nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz - wie beispielsweise die Methode der Unterteilung der geleisteten Arbeitszeit in mehrere Zeiträume - eine angemessenere und gerechtere Berechnung ermöglichen würde (*vgl. die Vorabentscheidung in dieser Sache EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 43, 45*).

48

- (2) Eine Benachteiligung ergibt sich auch nicht aus der Anwendung der gespaltenen Rentenformel auf das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“. 49
- (a) Die gespaltene Rentenformel wird auf alle Arbeitnehmer gleich angewendet. Bei allen Arbeitnehmern werden Gehaltsbestandteile des maßgeblichen „ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens“ oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung höher bewertet, nämlich mit 2,0 vH. Es werden zwar unterschiedlich hohe Versorgungssätze je nach Einkommensanteilen ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze gewährt. Dabei wird aber an die Höhe des Einkommens angeknüpft, nicht an die Dauer der Arbeitszeit. 50
- (b) Die Verknüpfung der gespaltenen Rentenformel mit dem Endgehaltsbezug hat nicht zur Folge, dass damit entgegen den Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeitarbeit schlechter gestellt werden als vergleichbare Vollzeit Arbeitnehmer. 51
- (aa) Die gespaltene Rentenformel iVm. dem Endgehaltsbezug gilt für Teilzeit- und Vollzeit Arbeitnehmer gleichermaßen. Sinn und Zweck dieser Rechenfaktoren ist, den Versorgungsbedarf am Ende des Arbeitsverhältnisses abzubilden und dem erreichten Lebensstandard annähernd gerecht zu werden, was als solches zulässig ist (vgl. *EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 32 ff. in dieser Sache sowie BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 588/10 - Rn. 28*). Der erreichte Lebensstandard ist geprägt durch das Endgehaltsniveau, aber auch dadurch, in welchem Umfang über das gesamte Arbeitsverhältnis hinweg gearbeitet wurde, denn auch das insoweit erdiente Entgelt trägt zum Lebensstandard insgesamt bei, und der Versorgungsbedarf wird durch die gesetzliche Rente bestimmt. Dabei werden mit der gespaltenen Rentenformel Versorgungslücken pauschaliert ausgeglichen. Diese entstehen dadurch, dass Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht bei der Bemessung der gesetzlichen Rente berücksichtigt wird (§ 63 Abs. 1 SGB VI), also keine gesetzliche Versorgung auslöst. 52

- (bb) Die von den Betriebsparteien gewählte Berechnungsweise führt nicht zu einer Benachteiligung aufgrund der Teilzeitarbeit. 53
- (aaa) Die Anwendung unterschiedlicher Sätze für die Berechnung der Betriebsrente, je nachdem, ob das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen oberhalb oder unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, knüpft nicht - auch nicht mittelbar - an die Teilzeit an, sondern an die Entgelthöhe. Soweit diese wegen der Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads bei der Errechnung des ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens auch durch die Teilzeit geprägt ist, ändert dies nichts, weil keine erneute Kürzung wegen der Teilzeit stattfindet. 54
- (bbb) Ebenso ist es unschädlich, dass dadurch das ruhegeldfähige Arbeitseinkommen geringer wird und damit auch der Anteil, der oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Damit entstehen für Teilzeitarbeitnehmer zwar tendenziell weniger Ansprüche auf Ruhegeld anhand des höheren Satzes von 2,0 vH. Dies rechtfertigt sich jedoch aus der Berücksichtigung des unterschiedlichen Versorgungsbedarfs. Wie bereits ausgeführt, wird aus dem unter der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Einkommen die gesetzliche Rente errechnet, die einen Teil des Versorgungsbedarfs deckt. Das Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze führt dagegen nicht zu einer Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der insoweit höhere Versorgungsbedarf wird durch den erhöhten Versorgungssatz von 2,0 vH abgedeckt. 55
- (ccc) Rechtlich nicht zu beanstanden ist entgegen der Auffassung der Vorinstanzen auch, dass die von den Betriebsparteien in dem Pensionsplan 2009 zugrunde gelegte Berechnungsweise nicht genau abbildet, wie sich das Verhältnis von Arbeitsentgelt ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze während des gesamten Arbeitsleben darstellt, sondern pauschalierend auf das ruhegeldfähige Einkommen und damit auf die Verhältnisse bei Ende des Arbeitsverhältnisses abstellt. 56

(aaaa) Soweit hier die gespaltene Rentenformel auf das Endgehaltsniveau angewandt wird, konnten die Betriebsparteien für den typischen Fall davon ausgehen, dass der Vollzeitarbeitnehmer, der am Ende ein Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient, ein solches regelmäßig auch in vorangegangenen Zeiten erhalten hat. Entsprechendes gilt für Teilzeitarbeitnehmer. Durch den Gesamtbeschäftigungsgrad wird das „Einkommen“ als Basis für das „ruhegeldfähige Arbeitseinkommen“ entsprechend der durchschnittlichen Arbeitsleistung reduziert oder erhöht. Es ist nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien davon ausgingen, dass dadurch auch bezogen auf den Verlauf des Arbeitsverhältnisses das Verhältnis von Einkommen ober- und unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze abgebildet wird. 57

Dass dabei Teilzeitarbeitnehmer typischerweise einen höheren Anteil von ruhegeldfähigem Arbeitseinkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze haben als Vollzeitarbeitnehmer trägt dem Umstand Rechnung, dass sie typischerweise nicht oder nur phasenweise und zudem in geringerem Umfang als der Vollzeitarbeitnehmer ein Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze beziehen, das nicht zu Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung führt. Typischerweise ist daher der Versorgungsbedarf geringer als bei einem Vollzeitarbeitnehmer, wobei das Entgelt als maßgebliche Größe für die Bestimmung des Versorgungsbedarfs zugrunde gelegt ist. 58

Wenn im Einzelfall ggf. Unschärfen oder Härten entstehen, ist dies hinzunehmen. Betriebsparteien müssen nicht jeden Einzelfall regeln und nicht stets die gerechteste Lösung suchen. Vielmehr sind Generalisierungen und Typisierungen zulässig (*BAG 10. November 2015 - 3 AZR 576/14 - Rn. 37*), wenn sie nur in geringfügigen und besonders gelagerten Fällen zu Ungerechtigkeiten und Härten führen und nicht in größerem Umfang systemwidrige Benachteiligungen entstehen (*vgl. BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - zu B 2 II 2 d ee der Gründe, BAGE 79, 236*). Das ist vorliegend nicht der Fall. 59

(bbbb) Außerdem erfolgt auch bei Vollzeitarbeitnehmern kein reales Abbild der tatsächlichen jährlichen Verdienste oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Auch hier kann es regelmäßig vorkommen, dass Anteile oberhalb der Beitrags- 60

bemessungsgrenze, für die im Laufe der Jahre des Arbeitsverhältnisses nicht in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wurde, nicht durch die Regelung über das maßgebliche endgehaltsbezogene Einkommen abgesichert werden. Auch bei ihnen können Versorgungslücken entstehen. Das ist aber nicht der Anwendung des Beschäftigungsgrads geschuldet, sondern einem Endgehaltsbezug iVm. einer gespaltenen Rentenformel immanent und betrifft alle Arbeitnehmer gleich. Es ist letztlich auch nicht Ziel der Versorgungsordnung, jeglichen Einkommensanteil, der im Laufe des Arbeitsverhältnisses oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient war, durch ein erhöhtes betriebliches Ruhegeld abzusichern. Anderenfalls hätten die Betriebsparteien ein anderes Modell - zB ein jährliches Bausteinmodell - gewählt. Beabsichtigt ist vielmehr, den Lebensstandard am Ende des Arbeitsverhältnisses - relativiert durch den Beschäftigungsgrad - annähernd und typisierend zu wahren. Das konkrete jährliche individuelle Arbeitsentgelt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist für die Höhe des späteren betrieblichen Ruhegelds nicht von Bedeutung, und zwar weder für Vollzeit- noch für Teilzeitarbeitnehmer.

(cccc) Die von der Klägerin favorisierte Berechnung des betrieblichen Ruhegelds auf das Vollzeiteinkommen und die Anwendung des Beschäftigungsgrads erst auf dieses Ergebnis würde in ihrem Fall dazu führen, dass ihr ein Ruhegeld iHv. 2,0 vH auf Einkommensanteile gewährt würde, die sie tatsächlich in den nach dem Pensionsplan 2009 maßgeblichen Kalenderjahren bzw. gemäß der Vereinbarung der Parteien nicht verdient hat. Das wäre eine nicht gerechtfertigte Besserstellung gegenüber Vollzeitkräften. 61

(3) Im Ergebnis mag es zwar sein, dass der Anteil des Entgelts der Klägerin, der oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, phasenweise größer war als es dem Anteil ihres ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze entspricht, der nach Anwendung der gespaltenen Rentenformel iVm. dem Endgehaltsbezug verbleibt. Allerdings führt die Kombination der beiden Rechenfaktoren auch dazu, dass sie für Jahre, in denen sie tatsächlich unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient hat und insoweit keine Versorgungslücken entstanden sind, ein erhöhtes betriebliches Ruhegeld 62

durch Anwendung des Faktors 2,0 vH auf den oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Anteil ihres Endgehalts erhält.

(4) Etwas anderes ergibt sich auch nicht unter Berücksichtigung der Vollzeitarbeitnehmer, die erst gegen Ende des Arbeitsverhältnisses ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze beziehen. 63

Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausgeführt, Vollzeitarbeitnehmern, die erst in den letzten fünf Jahren des Arbeitsverhältnisses ein Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen haben, entstehe ein ungerechtfertigter Vorteil. Mit diesen vergleichbare Teilzeitarbeitnehmer bzw. phasenweise in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer hätten keine Chance, ein vergleichbares ruhegeldfähiges Arbeitseinkommen zu erzielen. Anders als bei Vollzeitkräften erhielten sie aufgrund der Anwendung des Beschäftigungsgrads auf das Einkommen stets ein geringeres aus einem Satz von 2,0 vH errechnetes Ruhegeld. Dem kann nicht gefolgt werden: 64

Teilzeitkräfte werden insoweit nicht wegen ihrer Teilzeit - dh. wegen der Dauer der Arbeitszeit - unzulässig benachteiligt, sondern erhalten nur deshalb auf einen geringeren Anteil ihres Einkommens ein betriebliches Ruhegeld iHv. 2,0 vH - oder auch kein solches Ruhegeld -, weil das Einkommen proportional entsprechend der erbrachten Arbeitsleistung umzurechnen ist. Außerdem erwirbt auch in diesem Fall der Vollzeitarbeitnehmer jedenfalls während der Zeit vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses für seine über der Beitragsbemessungsgrenze liegenden Bezüge keine Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung, was insoweit einen höheren Versorgungsbedarf auslöst. Zudem sinkt die Wahrscheinlichkeit eines derartigen Verlaufs dadurch, dass die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 159 Satz 1 SGB VI von der allgemeinen Gehaltsentwicklung abhängt. Im Übrigen kann nach den Regelungen im Pensionsplan 2009 auch ein Vollzeitarbeitnehmer, der stets oberhalb und nur in den letzten fünf Jahren ein Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient hat, von der gespaltenen Rentenformel iVm. dem Endgehaltsbezug betroffen sein und kein - anteiliges - betriebli- 65

ches Ruhegeld iHv. 2,0 vH beziehen. Die Auswirkungen der Formel bei Teilzeittätigkeit sind daher letztlich nur zufällig.

3. Schließlich ergibt sich aus den Regelungen der Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 auch keine nach §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. 66

a) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt nicht vor, da die Regelungen in Nr. 3. und Nr. 4. Pensionsplan 2009 nicht an das Kriterium des Geschlechts anknüpfen. 67

b) Es ist auch keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts gegeben. 68

aa) Nach § 3 Abs. 2 AGG ist eine mittelbare Benachteiligung gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes - ua. wegen des Geschlechts - 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 (*BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 43 ff.*). 69

bb) Eine unzulässige mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts iSd. § 3 Abs. 2 AGG liegt nicht darin, dass die Mehrzahl der Teilzeitarbeitnehmer der Beklagten weiblichen Geschlechts sind und daher in besonderer Weise von der Bildung eines Beschäftigungsquotienten nach Nr. 3.4. Pensionsplan 2009 betroffen sind. Eine mittelbare Diskriminierung scheidet insoweit bereits deshalb aus, weil - nach den obigen Ausführungen - der Pro-rata-temporis-Grundsatz gewahrt ist. Es fehlt daher an einer Benachteiligung iSd. § 3 AGG (*vgl. BAG 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 - Rn. 44; 24. September 2008 - 10 AZR 639/07 - Rn. 24*). 70

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

71

Zwanziger

Roloff

Günther-Gräff

Zwanziger

Mayer