Bundesarbeitsgericht 3. Senat	Urteil vom 28. Mai 2013 - 3 AZR 266/11 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 11. Mai 2010 - 21 Ca 550/09 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 1. März 2011 - 2 Sa 56/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit und wegen des Geschlechts

Gesetze:

BetrAVG § 1; AGG §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 und Abs. 2; TzBfG § 2 Abs. 1 Satz 3, § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2; ZPO § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a, § 559 Abs. 1 Satz 1; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3; AEUV Art. 157 Abs. 2, Art. 267 Abs. 3; 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)* § 4 Nr. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

3 AZR 266/11
2 Sa 56/10
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2013

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2013 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Schultz für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 1. März 2011 - 2 Sa 56/10 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Betriebsrente der Klägerin. 1

Die im März 1948 geborene Klägerin war in der Zeit vom 17. Juli 1971 bis zum 31. Mai 2009 bei der Beklagten, einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt, als Bildtechnikerin beschäftigt. Vom 17. Juli 1971 bis zum 31. Juli 1977 und vom 1. Oktober 1994 bis zum 31. Mai 2007 war sie in Vollzeit beschäftigt. In der Zeit vom 1. August 1977 bis zum 30. September 1994 war sie mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers teilzeitbeschäftigt. Vom 1. Juni 2007 bis zum 31. Mai 2009 arbeitete die Klägerin im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. 2

Die Klägerin bezieht seit dem 1. Juni 2009 eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung iHv. 1.020,00 Euro monatlich und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Beklagten iHv. 769,94 Euro monatlich. Die Betriebsrente wurde von der Beklagten zum 1. Juli 2009 auf 792,26 Euro und zum 1. Juli 2010 auf 810,49 Euro monatlich erhöht. 3

Die betriebliche Altersversorgung beruht auf der tarifvertraglichen „Versorgungsvereinbarung vom 13.03.1997 in der ab 1.1.2008 geltenden Fassung“ *(im Folgenden: VV 2008)*. Diese enthält ua. folgende Regelungen: 4

„§ 2

Arten der Versorgungsleistungen

Gewährt werden:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Altersrente;

…

§ 4

Ruhegeldfähiges Einkommen und Beschäftigungszeit

(1) Die Höhe der Rente richtet sich nach dem ruhegeldfähigen Einkommen und der Beschäftigungszeit.

(2) Das ruhegeldfähige Einkommen besteht aus

a) der in der Grundvergütungstabelle ausgewiesenen Grundvergütung entsprechend der Versorgungsgruppe und -stufe, in die die/der Berechtigte in dem Monat eingruppiert ist, in dem der Versorgungsfall eintritt …

…

§ 5

Höhe der Rente

(1) Die Altersrente oder die Rente wegen voller Erwerbsminderung beträgt nach Ablauf der Wartezeit 35/100 des ruhegeldfähigen Einkommens. Sie erhöht sich nach dem vollendeten 10. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1/100, nach dem vollendeten 15. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1,5/100 und nach dem vollendeten 25. Beschäftigungsjahr pro Jahr um 1/100 bis zur Höchstgrenze von 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens.

…

§ 6

Altersrente

(1) Die/der Berechtigte erhält Regelaltersrente nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Die Altersrente wird erstmalig für den Monat gezahlt, der auf den Monat folgt, in dem die/der Berechtigte das 65. Lebensjahr vollendet und aus dem Dienst des N ausscheidet.

…

§ 18

Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte

(1) Ist mit der/dem Berechtigten arbeitsvertraglich eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit vereinbart, die weniger als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollzeitbe-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schäftigten beträgt, ist das ruhegeldfähige Einkommen nach den Absätzen 2 und 3 zu errechnen.

(2) Für jeden Kalendermonat der Beschäftigung wird der Quotient festgestellt, der dem Verhältnis entspricht, in dem die Zahl der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu der Zahl der tarifvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden einer/eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gestanden hat (Beschäftigungsquotient). Die Beschäftigungsquotienten sind gemeinüblich auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.

Die Summe der Beschäftigungsquotienten geteilt durch die Zahl der Kalendermonate ergibt den Gesamtbeschäftigungsquotienten. Er ist mit dem ruhegeldfähigen Einkommen, das ihr/ihm bei einer Vollzeitbeschäftigung zugestanden hätte, zu multiplizieren.

(3) Im Übrigen finden die Bestimmungen der Versorgungsvereinbarung entsprechende Anwendung.

(4) Diese Vorschrift findet nach einer Vollzeitbeschäftigung von 30 Jahren keine Anwendung mehr.

...“

Nach den Bestimmungen der VV 2008 hat die Beklagte die Ausgangsbetriebsrente der Klägerin zum 1. Juni 2009 mit 769,94 Euro monatlich zutreffend berechnet. Dabei hat sie die Altersteilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von 90 vH einer Vollzeitbeschäftigung gewertet und für die Gesamtdauer der Beschäftigung der Klägerin einen Gesamtbeschäftigungsquotienten von 76,81 vH zugrunde gelegt. 5

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ab dem 1. Juni 2009 eine höhere Betriebsrente verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, § 18 VV 2008 verstoße gegen das in § 4 Abs. 1 TzBfG normierte Verbot der Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung und gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz. Sie habe während ihrer Betriebszugehörigkeit von 37 Jahren und 319 Tagen *(umgerechnet: 37,87 Jahre)* die gleiche Arbeitsleistung erbracht, die gleiche Vergütung erhalten und die gleich hohe Zahl an Entgeltpunkten in der gesetzli- 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

chen Rentenversicherung erzielt wie ein Vollzeitbeschäftigter, der bei der Beklagten 29,09 Jahre beschäftigt gewesen sei. Sie habe daher aus Gleichbehandlungsgründen einen Anspruch auf eine Betriebsrente wie ein Vollzeitbeschäftigter mit einer Beschäftigungsdauer von 29,09 Jahren. Die Regelung des § 18 VV 2008 sei zudem geschlechtsdiskriminierend, da überproportional viele Frauen von dieser Regelung betroffen seien.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7

> die Beklagte zu verurteilen, an sie ab dem 1. Juni 2009 eine Betriebsrente von monatlich 1.352,46 Euro, ab dem 1. Juli 2009 eine Betriebsrente von monatlich 1.391,68 Euro und ab dem 1. Juli 2010 eine Betriebsrente von monatlich 1.423,69 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz auf 277,78 Euro seit dem 1. August 2010 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren zuletzt gestellten Antrag weiter. In der Revisionsbegründung hat sie sich erstmals darauf berufen, § 18 Abs. 4 VV 2008 behandle Mitarbeiter mit mehr als 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren, die weniger als 30 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben, schlechter als Mitarbeiter mit gleicher Betriebszugehörigkeit, die mindestens 30 Jahre Vollzeit gearbeitet haben. Während bei Letzteren die Betriebsrente ohne Berücksichtigung des Beschäftigungsquotienten ermittelt werde, sei bei Ersteren der Beschäftigungsquotient zu berücksichtigen. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine höhere als die von der Beklagten gezahlte Betriebsrente. 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

I. Die Revision ist zulässig. Die Revisionsbegründung genügt den gesetzlichen Anforderungen. Die Klägerin hat die Klage in der Revision nicht unzulässig erweitert oder geändert. 11

1. Die Revision ist ordnungsgemäß begründet *(§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 ZPO)*. 12

a) Nach § 551 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. a ZPO muss die Revisionsbegründung diejenigen Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts dabei in einer Weise aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Dies erfordert die konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Revisionsführer das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt. Außerdem soll die Revisionsbegründung durch die Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen *(vgl. etwa BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 16 mwN; 27. Juli 2010 - 1 AZR 186/09 - Rn. 13 mwN)*. Die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne erkennbare Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung *(BAG 16. Dezember 2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 16; 28. Januar 2009 - 4 AZR 912/07 - Rn. 11 mwN)*. 13

Ist das angefochtene Urteil auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung all diese Erwägungen angreifen. Die Revisionsbegründung muss, ihre Berechtigung unterstellt, geeignet sein, die Entscheidung insgesamt in Frage zu stellen. Setzt sie sich nicht mit allen tragenden Erwägungen des Berufungsgerichts auseinander, wird die angefochtene Entscheidung nicht umfassend in Frage gestellt. Die Revision ist dann insgesamt unzulässig *(BAG 16. Dezember* 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2010 - 2 AZR 963/08 - Rn. 18 mwN; 19. März 2008 - 5 AZR 442/07 - Rn. 14 mwN).

b) Danach genügt die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen. Das Landesarbeitsgericht hat unter II 2 a bb aaa der Gründe *(S. 15 ff. des Urteils)* ausgeführt, dass die Klägerin keinen Anspruch auf eine bestimmte Berechnung der Betriebsrente habe und anschließend unter II 2 a bb bbb *(S. 17 f. des Urteils)* die Auffassung vertreten, die Wahl der Berechnungsmethode obliege den Tarifvertragsparteien. Hierauf geht die Klägerin in ihrer Revisionsbegründung zwar nicht ausdrücklich ein. Sie macht aber geltend, das Landesarbeitsgericht habe verkannt, dass § 18 VV 2008 gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstoße, weil es bei seiner Entscheidung eine unzutreffende Vergleichsgruppe zugrunde gelegt habe. Anschließend bezeichnet sie die aus ihrer Sicht richtige Vergleichsgruppe und beruft sich darauf, dass eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung nur vermieden werden könne, wenn sich der Beschäftigungsquotient nur auf die Dienstzeit und nicht auf das ruhegeldfähige Gehalt beziehe. Dies führe zu einem Verstoß der tariflichen Regelung gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, der nur beseitigt werden könne, wenn die Betriebsrente in ihrem Sinne berechnet werde. Dieses Vorbringen ist geeignet, die angefochtene Entscheidung umfassend in Frage zu stellen. Darauf ob diese rechtlichen Angriffe gegen das Berufungsurteil durchgreifen, kommt es für die Zulässigkeit der Revision nicht an *(vgl. BAG 20. September 2012 - 6 AZR 483/11 - Rn. 14)*. 15

2. Die Revision ist - entgegen der Auffassung der Beklagten - auch nicht deshalb unzulässig, weil die Klägerin den von ihr geltend gemachten Verstoß von § 18 VV 2008 gegen § 4 Abs. 1 TzBfG erstmals im Rahmen ihrer Revisionsbegründung darauf gestützt hat, dass die tarifliche Regelung Mitarbeiter mit mehr als 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren, die weniger als 30 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben, schlechter behandelt als Mitarbeiter mit derselben Betriebszugehörigkeit, die mindestens 30 Jahre vollzeitbeschäftigt und darüber hinaus teilzeitbeschäftigt waren. Darin liegt keine in der Revision unzulässige Klageänderung oder -erweiterung. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Im Revisionsverfahren können neue prozessuale Ansprüche grundsätzlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden *(vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 14; 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - Rn. 52 mwN)*. Das Revisionsgericht prüft, ob die Vorinstanz über die Klage rechtsfehlerfrei entschieden hat. Der Beurteilung des Revisionsgerichts unterliegt dabei nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Berufungsurteil oder dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Mit dem Ende der Berufungsverhandlung wird die Urteilsgrundlage abgeschlossen *(BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 14; BGH 25. April 1988 - II ZR 252/86 - zu 7 a der Gründe mwN, BGHZ 104, 215)*. Eine Klageänderung oder Klageerweiterung, mit der anstelle des rechtshängigen Anspruchs oder daneben ein neuer Anspruch erhoben wird, ist deshalb in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht möglich. Die Entscheidung über einen solchen Antrag erfordert in der Regel weitere tatsächliche Feststellungen. Solche können von einem Revisionsgericht aus prozessualen Gründen nicht getroffen werden *(vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 611/10 - Rn. 14)*. 17

Eine Klageänderung ist die Änderung des Streitgegenstands *(MüKoZPO/Becker-Eberhard 4. Aufl. § 263 Rn. 7)*. Der Streitgegenstand wird im Zivil- und Arbeitsgerichtsprozess durch den Klageantrag, in dem sich die von dem Kläger in Anspruch genommene Rechtsfolge konkretisiert, und den Lebenssachverhalt *(Anspruchsgrund)* bestimmt, aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge ableitet *(vgl. etwa BAG 15. September 2011 - 8 AZR 846/09 - Rn. 27 mwN; BGH 16. September 2008 - IX ZR 172/07 - Rn. 9)*. Eine Klageänderung liegt deshalb vor, wenn entweder der Klageantrag oder der Klagegrund ausgewechselt wird *(BGH 16. September 2008 - IX ZR 172/07 - Rn. 9 mwN)*. Dabei umfasst der Klagegrund alle Tatsachen, die bei einer natürlichen Betrachtungsweise zu dem durch den Klagevortrag zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören *(BGH 16. September 2008 - IX ZR 172/07 - Rn. 9)*. Demgegenüber handelt es sich nicht um eine Klageänderung, wenn bei gleichem Antrag lediglich die rechtliche Begründung gewechselt wird *(Musielak/Foerste ZPO 10. Aufl. § 263 Rn. 3)*. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

b) Danach liegt eine Klageänderung oder -erweiterung hier nicht vor. Die Klägerin hat bei unverändertem Sachantrag und auf der Grundlage des gleichen Lebenssachverhalts lediglich die rechtliche Begründung geändert. Sie macht weiterhin geltend, § 18 VV 2008 verstoße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und leitet daraus nach wie vor als Rechtsfolge ab, dass ihre Betriebsrente wie die eines Vollzeitbeschäftigten mit einer Dienstzeit von 29,09 Jahren berechnet werden müsse. Sie hat lediglich die rechtliche Begründung für den behaupteten Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG insoweit geändert, als sie auf eine andere Vergleichsgruppe abstellt. Im Übrigen hat die Klägerin diesen Gesichtspunkt in den Vorinstanzen im Zusammenhang mit der gerügten Diskriminierung wegen des Geschlechts vorgebracht und in der Revisionsbegründung auch keinen neuen Sachvortrag gehalten. 19

II. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klage ist unbegründet. Die Beklagte hat bei der Berechnung der Betriebsrente der Klägerin zutreffend den Gesamtbeschäftigungsquotienten nach § 18 Abs. 2 VV 2008 berücksichtigt. § 18 VV 2008 verstößt weder gegen § 4 Abs. 1 TzBfG noch gegen §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG und ist mit Verfassungsrecht vereinbar. Die Klägerin kann keine von § 18 Abs. 2 und Abs. 3 VV 2008 abweichende Berechnung ihrer Betriebsrente verlangen; ihr steht keine Betriebsrente in der Höhe zu, die ein Vollzeitbeschäftigter mit einer Beschäftigungszeit von 29,09 Jahren beanspruchen kann. 20

1. Die Regelungen in § 18 Abs. 2 und Abs. 3 VV 2008 zur Bildung des Beschäftigungsquotienten verstoßen nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Sie entsprechen dem in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG normierten Pro-rata-temporis-Grundsatz und benachteiligen die Klägerin auch im Übrigen nicht wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung iSv. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. 21

a) Die Berechnung der Betriebsrente unter Berücksichtigung eines Gesamtbeschäftigungsquotienten gemäß § 18 Abs. 2 VV 2008 verstößt nicht gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. 22

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer 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 24. September 2008 - 10 AZR 634/07 - Rn. 13 mwN, BAGE 128, 21)*. 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 *(BAG 24. September 2008 - 10 AZR 634/07 - Rn. 13, aaO; BVerfG 27. November 1997 - 1 BvL 12/91 - zu B II 2 a aa der Gründe, BVerfGE 97, 35)*. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaubt daher 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 *(BAG 24. September 2008 - 10 AZR 634/07 - Rn. 13 mwN, aaO)*. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. 23

Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Teilzeitkräfte können keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte *(vgl. zu Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985: BAG 25. Oktober 1994 - 3 AZR 149/94 - zu III 1 a der Gründe)*. 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 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 Berufs- 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

lebens 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)*.

bb) § 18 Abs. 2 VV 2008, der vorsieht, dass bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern für die Ermittlung ihrer Betriebsrente derjenige Anteil des ruhegeldfähigen Einkommens eines Vollzeitbeschäftigten zugrunde zu legen ist, der dem Verhältnis ihrer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit während des gesamten Arbeitsverhältnisses zur regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht, verletzt den Pro-rata-temporis-Grundsatz nicht. Dieser gebietet es entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, die Quotierung in Bezug auf den Berechnungsfaktor „Beschäftigungszeit“ vorzunehmen und nicht in Bezug auf den Berechnungsfaktor „ruhegeldfähiges Einkommen“. Deshalb steht der Klägerin keine Betriebsrente in derselben Höhe zu wie einem Vollzeitbeschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von 29,09 Jahren. 25

(1) Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sind Arbeitsentgelt und die sonstigen teilbaren geldwerten Leistungen arbeitszeitanteilig zu gewähren. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz gebietet nur die *(relative)* Gleichbehandlung mit einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Vergleichbar in diesem Sinne sind im Hinblick auf § 18 VV 2008 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 37,87 Jahren aufweist. 26

(a) 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 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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 *(vgl. etwa Meinel/Heyn/Herms TzBfG 4. Aufl. § 4 Rn. 23; Laux in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 4 Rn. 44; MüKoBGB/Müller-Glöge 6. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 21; ErfK/Preis 13. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 26; vgl. zu § 2 Abs. 1 BeschFG 1985: BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - zu B IV 1 b der Gründe, BAGE 75, 236).*

(b) Für die Vergleichsgruppenbildung ist vorliegend maßgeblich, dass die nach der VV 2008 zu gewährende Betriebsrente *(auch)* die Honorierung der Betriebstreue bezweckt und deshalb auch an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpft, etwa bei der Wartezeitregelung nach § 3 VV 2008 und bei der Höhe der Betriebsrente nach § 5 VV 2008. Die Betriebsrente ist kein reines Äquivalent für die geleistete Arbeitszeit. Dies folgt schon aus der sich aus § 5 Abs. 1 VV 2008 ergebenden Höchstbegrenzung und den dort vorgesehenen unterschiedlichen Steigerungssätzen. Auch differenzieren die Regelungen in § 3 und § 5 VV 2008 gerade nicht danach, ob die Beschäftigungszeit in Voll- oder Teilzeit erbracht wurde, vielmehr behandeln diese Bestimmungen die Betriebszugehörigkeit beider Gruppen gleich. 28

(2) Danach ist bei der Berechnung der Betriebsrente der Klägerin unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes ein ruhegeldfähiges Einkommen zugrunde zu legen, das mindestens 76,81 vH des ruhegeldfähigen Einkommens eines Vollzeitbeschäftigten entspricht, der ebenfalls 37,87 Jahre bei der Beklagten beschäftigt war. § 4 Abs.1 Satz 2 TzBfG gebietet es nicht, zur Rentenberechnung das ruhegeldfähige Einkommen heranzuziehen, das ein Vollzeitbeschäftigter mit einer Betriebszugehörigkeit von 29,09 Jahren erhält. 29

cc) Ebenso ist es mit dem Pro-rata-temporis-Grundsatz aus § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG vereinbar, dass nach § 18 Abs. 3 iVm. § 5 Abs. 1 VV 2008 die Betriebsrente nach 30 Beschäftigungsjahren auf 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens begrenzt ist und darüber hinausgehende Beschäftigungsjahre nicht mehr zu einer weiteren Erhöhung des Vomhundertsatzes führen. Die 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Begrenzung nach § 5 Abs. 1 VV 2008 gilt unabhängig vom zeitlichen Umfang der Beschäftigung und somit für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftige gleichermaßen. Die Regelung bewirkt daher keine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitbeschäftigung.

dd) Die in § 5 Abs. 1 VV 2008 vorgesehene Höchstbegrenzung der Versorgung auf 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens ist auch im Übrigen nicht zu beanstanden. Diese Begrenzung bewirkt zwar, dass nach 30 Dienstjahren allein durch weitere Betriebszugehörigkeitszeiten keine weiteren Versorgungsanwartschaften mehr erworben werden können. Diese Limitierung begegnet jedoch keinen rechtlichen Bedenken. 31

(1) Der Arbeitgeber entscheidet bei einer von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung frei über deren Einführung. Entschließt er sich hierzu, so ist er auch frei in der Entscheidung, für welche der in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Versorgungsfälle er Leistungen zusagt und wie hoch er die entsprechende Leistung dotiert *(BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 634/10 - Rn. 22; 20. April 2010 - 3 AZR 509/08 - Rn. 74, BAGE 134, 89)*. Wird die Gewährung der betrieblichen Altersversorgung - wie vorliegend - durch eine tarifvertragliche Regelung ausgestaltet, ist außerdem zu berücksichtigen, dass den Tarifvertragsparteien aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie erhebliche Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume zustehen. Ihnen gebührt eine Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen *(vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 25, BAGE 138, 332; 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 43 mwN, BAGE 124, 1)*. Sie haben allerdings das in § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG normierte Benachteiligungsverbot zu beachten *(vgl. BAG 15. Februar 2011 - 9 AZR 584/09 - Rn. 35 mwN)* und sind jedenfalls mittelbar auch an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden *(vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 25 mwN, aaO)*. 32

(2) Die in § 5 Abs. 1 VV 2008 vorgesehene Höchstbegrenzung auf 30 Dienstjahre für den Erwerb von Versorgungsanwartschaften führt auch nicht 33

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen des Alters iSd. §§ 1, 3 Abs. 1 und Abs. 2, § 7 AGG.

(a) 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. 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. 34

(b) Danach bewirkt § 5 Abs. 1 VV 2008 keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Die sich aus § 5 Abs. 1 VV 2008 ergebende Höchstbegrenzung für den Erwerb von Versorgungsanwartschaften auf 30 Dienstjahre führt nicht dazu, dass Beschäftigungszeiten, die vor Erreichen eines bestimmten Lebensalters zurückgelegt werden, hinsichtlich des Erwerbs von Rentenanwartschaften eine andere Wertigkeit haben als solche, die danach zurückgelegt werden. 35

b) Die Regelung in § 18 VV 2008 verstößt auch nicht gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Zwar bestimmt § 18 Abs. 4 VV 2008, dass bei Arbeitnehmern, die teils teilzeit-, teils vollzeitbeschäftigt sind, bei einer Vollzeitbeschäftigung von 30 Jahren kein Beschäftigungsquotient gebildet wird. Sie werden daher behandelt wie Vollzeitbeschäftigte, wohingegen bei anderen Arbeitnehmern, die teils teilzeit-, teils vollzeitbeschäftigt sind, aber weniger als 30 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben, für die gesamte Dauer der Beschäftigung ein Teilzeitquotient gebildet wird. Für diese Ungleichbehandlung besteht jedoch ein sachlicher Grund. 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aa) Eine Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung 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 *(BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 457/10 - Rn. 28)*. 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 - Rn. 28)*. 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 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)*. 37

bb) 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. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein ist nicht geeignet, eine Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu rechtfertigen. Die Dauer der Arbeitszeit darf daher nicht das Kriterium darstellen, an welches die unterschiedliche Behandlung anknüpft *(vgl. BAG 19. Oktober 2010 - 6 AZR 305/09 - Rn. 18 mwN, BAGE 136, 62)*. Die Sachgründe müssen anderer Art sein. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren. Die unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten kann nur gerechtfertigt sein, wenn sich der Differenzierungsgrund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, in Ausübung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten autonomen Regelungsmacht den Zweck einer tariflichen Leistung 38

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zu bestimmen. Dieser ist der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen ausdrücklichen Zweckbestimmung der Leistung zu entnehmen oder im Wege der Auslegung der Tarifnorm anhand von Anspruchsvoraussetzungen, Ausschließungs- und Kürzungsregelungen zu ermitteln. Es kommt nicht auf die denkbaren Zwecke an, die mit der betreffenden Leistung verfolgt werden können, sondern auf diejenigen, um die es den Tarifvertragsparteien bei der entsprechenden Leistung nach ihrem im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck gekommenen, durch die Tarifautonomie geschützten Willen geht *(vgl. BAG 11. Dezember 2012 - 3 AZR 588/10 - Rn. 27; 5. August 2009 - 10 AZR 634/08 - Rn. 32 mwN).*

cc) Vorliegend wird die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die zwar eine Beschäftigungszeit von mehr als 30 Jahren aufweisen, aber weniger als 30 Jahre in Vollzeit beschäftigt waren, schlechter behandelt als die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die ebenfalls eine mehr als 30-jährige Beschäftigungszeit aufweisen, dabei aber mindestens 30 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben. Während Letztere aufgrund der Regelung des § 18 Abs. 4 VV 2008 im Ergebnis wie durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt werden und keine zeitanteilige Kürzung bei der Bemessungsgrundlage für die Betriebsrente durch die Bildung eines Beschäftigungsquotienten nach § 18 Abs. 2 und Abs. 3 VV 2008 hinnehmen müssen, wird bei der ersten Gruppe eine entsprechende Kürzung vorgenommen. Insoweit weicht die VV 2008 von ihrem Konzept der Gleichbehandlung der Beschäftigungszeiten unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit ab. Dementsprechend wird bei der Berechnung der Betriebsrente der sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigten Klägerin nach § 18 Abs. 2 VV 2008 ein Beschäftigungsquotient zugrunde gelegt, weil sie während ihrer 37,87 Beschäftigungsjahre weniger als 30 Jahre vollzeitbeschäftigt war, während bei einem Mitarbeiter, der ebenfalls sowohl teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigt war und ebenfalls 37,87 Beschäftigungsjahre aufweist, der jedoch mindestens 30 Jahre in Vollzeit tätig war, kein Beschäftigungsquotient gebildet wird, so dass er wie ein durchgehend in Vollzeit beschäftigter Mitarbeiter behandelt wird. 39

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dd) Diese durch § 18 Abs. 4 VV 2008 verursachte Ungleichbehandlung ist durch sachliche Gründe iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 40

(1) Mit der Regelung in § 18 Abs. 4 VV 2008 verfolgen die Tarifvertragsparteien den Zweck, diejenigen Arbeitnehmer vor einer Verringerung ihrer bereits erdienten Höchstversorgung zu schützen, die im Vertrauen auf die Versorgungszusage alle nach der Versorgungsvereinbarung erforderlichen Voraussetzungen zur Erlangung der höchstmöglichen Versorgung erfüllt haben, dh. die eine anrechenbare Beschäftigungszeit von mindestens 30 Jahren iSv. § 4 Abs. 4 VV 2008 zurückgelegt haben, bei der die Versorgungsobergrenze von 60/100 nach § 5 Abs. 1 VV 2008 erreicht ist, und die während der gesamten erforderlichen 30 Beschäftigungsjahre durchgängig das höchstmögliche ruhegeldfähige Einkommen iSv. § 4 Abs. 2 VV 2008 erzielt haben. Für diese Arbeitnehmer soll sich die weitere Dienstzeit nicht nachteilig auswirken unabhängig davon, in welchem Umfang sie in dieser weiteren Zeit gearbeitet haben. 41

(2) Dieser Zweck rechtfertigt die Ungleichbehandlung gegenüber anderen teils teilzeit-, teils vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die ebenfalls eine Beschäftigungszeit von mehr als 30 Jahren aufweisen, die aber weniger als 30 Jahre vollzeitbeschäftigt waren. Diese Arbeitnehmer haben zwar auch die für die höchstmögliche Versorgung von 60/100 des ruhegeldfähigen Einkommens erforderliche Beschäftigungszeit zurückgelegt. Sie haben aber nicht mindestens 30 Jahre lang das höchstmögliche ruhegeldfähige Einkommen bezogen. Sie erfüllen daher nicht sämtliche Voraussetzungen für die höchstmögliche Versorgung. Darin liegt der sachliche Grund für die Ungleichbehandlung. 42

2. Aus den Regelungen des § 18 VV 2008 ergibt sich auch keine nach §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 AGG unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts. 43

a) Eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts iSd. § 3 Abs. 2 AGG liegt nicht darin, dass die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten der Beklagten weiblichen Geschlechts sind und daher in besonderer Weise von der Bildung eines Beschäftigungsquotienten nach § 18 Abs. 1 bis 3 VV 2008 betroffen sind. Eine mittelbare Diskriminierung scheidet insoweit 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

bereits deshalb aus, weil der Pro-rata-temporis-Grundsatz gewahrt ist. Es fehlt daher an einer Benachteiligung iSd. § 3 AGG *(vgl. BAG 24. September 2008 - 10 AZR 639/07 - Rn. 24)*. Aus diesem Grund wird auch das Gebot der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Entgeltbereich gemäß Art. 157 Abs. 2 AEUV *(bzw. früher Art. 141 EG und Art. 119 EWG)* nicht verletzt.

b) Eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts iSd. § 3 Abs. 2 AGG folgt auch nicht daraus, dass es sich bei der Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten der Beklagten mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 30 Jahren, die davon aber weniger als 30 Jahre vollzeitbeschäftigt waren und daher nicht von der Regelung des § 18 Abs. 4 VV 2008 profitieren, um Frauen handelt. 45

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. 46

bb) Es kann dahinstehen, ob der Sachvortrag der Klägerin ausreichend ist, um eine stärkere Betroffenheit von Frauen durch die Bildung eines Beschäftigungsquotienten bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 30 Jahren annehmen zu können. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, wäre die Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel iSd. § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt, so dass eine mittelbare Diskriminierung tatbestandlich ausgeschlossen wäre. Die Ungleichbehandlung wird nicht durch die Bildung eines Beschäftigungsquotienten nach § 18 Abs. 1 bis 3 VV 2008 verursacht, sondern durch die Bestimmung in § 18 Abs. 4 VV 2008, die eine Gruppe von teils teilzeit-, teils vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern von der Bildung eines Beschäftigungsquotienten ausnimmt. Die Besserstellung ist nach § 3 Abs. 2 AGG gerechtfertigt. Das rechtmäßige Ziel liegt darin, den Arbeitnehmern, die alle Voraussetzungen für die maximal erdienbare Versorgung bereits erfüllt haben, diese Versorgung zu 47

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

erhalten, auch wenn sie darüber hinaus noch Teilzeitarbeit leisten oder geleistet haben. Das dafür eingesetzte Mittel, nach einer 30-jährigen Vollzeitbeschäftigung von der Anwendung des Beschäftigungsquotienten abzusehen, ist angemessen und erforderlich. Auf andere Weise kann dieses Ziel nicht erreicht werden.

3. Einer Vorabentscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Auslegung von Unionsrecht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Die für die Entscheidung erheblichen Rechtsfragen sind durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs geklärt. Die Auslegung des unionsrechtlichen Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters ist spätestens durch die Entscheidung des Gerichtshofs in der Sache „Kücükdeveci“ *(19. Januar 2010 - C-555/07 - Slg. 2010, I-365)* geklärt. Soweit Fragen der Diskriminierung wegen der Teilzeitbeschäftigung betroffen sind, sind diese durch die Entscheidungen in den Sachen „O`Brien“ *(EuGH 1. März 2012 - C-393/10 -)* und „Bruno und Pettini“ *(EuGH 10. Juni 2010 - C-395/08 - und - C-396/08 - Slg. 2010, I-5119)* hinreichend geklärt. Entsprechendes gilt für Fragen im Zusammenhang mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ist es Sache des nationalen Gerichts zu prüfen, ob für eine mittelbar aufgrund des Geschlechts benachteiligende Regelung ein sachlicher Grund besteht *(vgl. etwa EuGH 20. März 2003 - C-187/00 - [Kutz-Bauer] Rn. 51, Slg. 2003, I-2741)*. 48

4. § 18 VV 2008 verstößt auch nicht gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz *(Art. 3 Abs. 1 GG)*, an den die Tarifvertragsparteien jedenfalls mittelbar gebunden sind *(vgl. BAG 19. Juli 2011 - 3 AZR 398/09 - Rn. 25 mwN, BAGE 138, 332)*. Dieser stellt keine weitergehenden Anforderungen als das Unionsrecht. Eine sachwidrige Ungleichbehandlung der Klägerin gegenüber anderen Arbeitnehmern liegt nicht vor. 49

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 50

Gräfl Schlewing Spinner

Schmalz Schultz

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS