

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 10. November 2015  
- 3 AZR 574/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:101115.U.3AZR574.14.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 20. September 2012  
- 5 Ca 3152/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. Mai 2014  
- 6 Sa 1693/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte - Betriebsratsmitglied - betriebsübliche Entgeltentwicklung

Bestimmungen:

BetrVG § 37 Abs. 4, § 75 Abs. 1, § 78 Satz 2; Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung vom 26. September 1967 idF der Änderungsvereinbarung vom 11. Januar 1973 Nr. 2, 3, 4; Gehaltsrahmenabkommen für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 § 2 Nr. 1, § 3

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 3 AZR 575/14 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 574/14  
6 Sa 1693/12  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
10. November 2015

## URTEIL

, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Spinner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Ahrendt sowie die ehrenamtliche Richterin Knüttel und den ehrenamtlichen Richter Aschenbrenner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Mai 2014 - 6 Sa 1693/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der künftigen Betriebsrente des Klägers. 1

Der im September 1957 geborene Kläger war von Juli 1984 bis Ende Dezember 2012 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen in deren Werk in Düsseldorf beschäftigt. Bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen fanden die jeweils geltenden Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie für das Land Nordrhein-Westfalen Anwendung. 2

Für vor dem 31. Dezember 2003 in die Dienste der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen eingetretene Mitarbeiter richten sich die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der von der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit Wirkung zum 1. Oktober 1992 abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung „Versorgungsordnung“ idF vom 26. November 1992 (im Folgenden VO 1992). Die VO 1992 sieht ua. die Gewährung einer Altersrente vor (§ 2 VO 1992), deren Berechnung sich gemäß § 9 Abs. 1 VO 1992 nach der für den Mitarbeiter gültigen Versorgungsgruppe und der Anzahl der rentenfähigen Dienstjahre richtet. Die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Versorgungsgruppen regelt § 7 VO 1992. Dieser lautet auszugsweise: 3

#### **„§ 7 Versorgungsgruppe**

- (1) Jeder Mitarbeiter wird auf der Grundlage seiner Rangstufe bzw. seines Arbeitswertes einer der Versorgungsgruppen nach folgender Tabelle zugeordnet:

Versorgungsgruppe (VG)	Angestellte Rangstufe	Arbeiter AW: Zeitlohn	Arbeiter AW: Prämien- und Standardlohn
1	-	- 9	-
2	1	10 - 18	- 8
3	2	19 - 21	9 - 12
4	3	22 - 24	13 - 15
5	4	25 - 27	16 - 18
6	5	28 + 29	19 - 21
7	6	30 + 31	22 - 24
8	7	32 - 34	25 - 27
9	8	35 - 37	28 - 30
10	9	38 - 41	31 - 33
11	10	42 - 45	34 - 37
12	11 + 12	46 - 49	38 - 42
13	13 + 14	50 - 52	43 - 47
14	15 - 17		48 - und mehr
15	18 - 20		
16	21 - 23		
17	24 + 26		
18	28 + 30		
19	32 + 34		
20	36 + 38		
21	Verkäufer		

...“

Die Höhe der je nach Versorgungsgruppe und Dienstjahren zu zahlenden Altersrente ist in einer sog. Rententabelle festgelegt. Die Rententabelle, die letztmalig im Jahr 1999 angepasst wurde (im Folgenden: Rententabelle 1999), weist für jede der 21 Versorgungsgruppen und für jedes rentenfähige Dienstjahr von 10 bis 35 einen bestimmten Betrag aus.

4

Die Entlohnung der Arbeiter im Werk Düsseldorf erfolgte aufgrund einer von der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit dem Betriebsrat abgeschlosse-

5

nen Betriebsvereinbarung vom 29. März 1968 (im Folgenden BV 1968) nach dem im Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung vom 26. September 1967 idF der Änderungsvereinbarung vom 11. Januar 1973 (im Folgenden TV Arbeitsbewertung) geregelten Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung. Gegenstand der Arbeitsbewertung ist nach Nr. 2 des TV Arbeitsbewertung die Arbeitsaufgabe. Gemäß Nr. 3 TV Arbeitsbewertung geht die Bewertung von den sachlichen Anforderungen aus, die die Arbeitsaufgabe an den ausführenden Arbeitnehmer bei menschlicher Normalleistung stellt. Anhand der in Nr. 4 TV Arbeitsbewertung aufgeführten Bewertungsmerkmale - Können, Belastung, Verantwortung und Umgebungseinflüsse - ist ein Arbeitswert zu ermitteln, nach dessen Höhe sich die Vergütung der Arbeiter richtet.

Die Beklagte und ihre Rechtsvorgängerinnen vergüteten seit den 1970er Jahren die im Werk Düsseldorf beschäftigten Arbeiter entweder mit einem Zeitlohn oder einem sog. Standardlohn. Die Zeitlohnarbeiter erhielten - neben ihrem sich nach dem Arbeitswert richtenden Monatsgrundlohn - eine Leistungszulage iHv. bis zu 12 %. Die Höhe des Standardlohns war aus dem Gruppen- und Einzelakkord entwickelt worden. Auf der Grundlage damaliger Akkordwerte legten die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen pauschal für jeden Arbeitswert einen bestimmten Betrag als Standardlohn zugrunde und zahlten diesen - nach Ablauf einer Einarbeitungsphase - üblicherweise mit einem Verdienstgrad von 102 % aus.

Die bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigten Angestellten wurden dagegen nach dem Gehaltsrahmenabkommen für die Angestellten der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 19. Februar 1975 (im Folgenden GRA 1975) entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit in die einzelnen Gehaltsgruppen eingestuft (§ 2 Nr. 1 GRA 1975). § 3 GRA 1975 sieht in seinem Teil A sechs Gehaltsgruppen für kaufmännische Angestellte (K1 bis K6), in seinem Teil B sechs Gehaltsgruppen für technische Angestellte (T1 bis T6) und in seinem Teil C vier Gehaltsgruppen (M1 bis M4) für Meister vor. Zudem galt für die Angestellten seit dem 1. April 1979 eine von der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene „Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertarifliche Zula-

gen“ (im Folgenden BV Richtwertsystem). Die BV Richtwertsystem sah ua. Folgendes vor:

„2. Voraussetzungen und Ziele

- 2.1 Das Richtwertsystem dient der Differenzierung der außertariflichen Zulage. Die tarifliche Eingruppierung sowie das Tarifgehalt, die tarifliche Leistungszulage und andere tarifliche Gehaltsbestandteile richten sich nach den entsprechenden Tarifverträgen und werden daher durch diese Vereinbarung nicht berührt.

...

3. Grundlagen des Richtwertsystems

- 3.1 Die Richtwerte bauen auf der Arbeitsschwierigkeit und der individuellen Leistung auf.
- 3.2 (1) Grundlagen des Richtwertsystems sind betriebliche Richtbeispiele, die von Stellenbeschreibungen abgeleitet sind. Die Richtbeispiele sind in eine Rangreihe nach Arbeitsschwierigkeit gebracht. Richtbeispiele vergleichbaren Schwierigkeitsgrades sind jeweils in einer Rangstufe zusammengefaßt.
- (2) Die Zuordnung der einzelnen Richtbeispiele zu den Rangstufen ergibt sich aus der Anlage 1.
- (3) Alle Richtbeispiele sind im MB/DB-Tätigkeitskatalog aufgeführt. Die Tätigkeitsbezeichnungen sind im Tätigkeitsverzeichnis aufgelistet.

...

- 3.4 Den einzelnen Rangstufen sind Leistungsstufen zugeordnet. Der jeweiligen Leistungsstufe entspricht der sich aus der Leistungsbeurteilung ergebende individuelle Gesamtbeurteilungswert ...
- 3.5 Der Richtwert für die außertarifliche Zulage ergibt sich damit aus der zugeordneten Rangstufe und der Leistungsstufe im Rahmen der Leistungsbeurteilung.

4. Richtwerte

- 4.1 Die Richtwerte werden von GPS für jedes Werk und jede Niederlassung aufgrund der jeweiligen tariflichen Voraussetzungen und der örtlichen Arbeitsmarktlage festgelegt.
- 4.2 Die Richtwerte und die aufgrund der jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen geltenden tariflichen

Gehaltsbestandteile ergeben das angestrebte Gesamtgehalt. Der Verlauf der angestrebten Gesamtgehälter ergibt sich aus der Anlage 2.“

Die Anlage 2 zur BV Richtwertsystem weist insgesamt 31 Rangstufen mit unterschiedlicher Arbeitswertigkeit und 11 Leistungsstufen auf. Die Leistungsstufe 11 entspricht einem Gesamtgehalt iHv. 100 %, die Leistungsstufe 16 einem Gesamtgehalt iHv. 136 %. Mit der tariflichen Gehaltsgruppe M2 bewertete Tätigkeiten können den Rangstufen 14 bis 18, Tätigkeiten der Gehaltsgruppe M3 den Rangstufen 19 und 20 und Tätigkeiten der Gehaltsgruppe M4 den Rangstufen 21 bis 23 zugeordnet werden. 8

Der Kläger war zunächst als Kfz-Schlosser tätig. Im Mai 1993 schloss er eine Ausbildung zum Industriemeister ab. Seit März 1995 war der Kläger Mitglied des Betriebsrats, seit März 2002 Vorsitzender desselben. Seit dieser Zeit nahm er in zeitlich überwiegendem Umfang Betriebsratsaufgaben wahr. Zudem war er in geringem Umfang als Springer tätig. Bis Ende 2002 wurde der Kläger von der Beklagten als Arbeiter im Standardlohn vergütet. Seine zuletzt ausgeführten Arbeitsaufgaben waren mit dem Arbeitswert 31 bewertet. Dies entspricht der Versorgungsgruppe 10. In Zusammenhang mit der Übernahme des Amtes als Betriebsratsvorsitzender führte der Kläger Gespräche mit der Beklagten ua. über die Höhe seiner Vergütung. Die Parteien einigten sich darauf, dass der Kläger dieselbe Vergütung wie sein Amtsvorgänger - allerdings unter Zugrundelegung einer 35-Stunden-Woche - erhalten sollte. Ab dem 1. Januar 2003 betrug die Vergütung des Klägers monatlich 3.600,00 Euro. 9

Zum 1. Juli 2008 führte die Beklagte das Entgeltrahmenabkommen der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 18. Dezember 2003 (im Folgenden ERA) in ihrem Betrieb ein. In dem für die Beklagte geltenden Ergänzungstarifvertrag zur betrieblichen Einführung des Entgeltrahmenabkommens zum 1. Juli 2008 vom 7. Mai 2008 (im Folgenden TV Ergänzung ERA) ist ua. geregelt: 10

## **„§ 2 Betriebliche ERA-Einführung**

...

### 2.2 Eingruppierung

Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam fest, dass die bestehenden Eingruppierungen tarifkonform erfolgt sind. Daher wird am Stichtag der Einführung für jeden Tarifmitarbeiter diejenige ERA-Entgeltgruppe gewählt, die betragsmäßig (inklusive Leistungszulage) auf der Basis des gegenwärtigen Tariflohnes bzw. -gehaltes (inklusive Leistungszulage) am nächsten kommt. ...“

Der Kläger wurde zum 1. Juli 2008 in die Entgeltgruppe 14 des ERA eingruppiert. 11

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, bei der Berechnung seiner künftigen Altersrente die Versorgungsgruppe 16 oder zumindest die jeweils niedrigere Versorgungsgruppe, mindestens aber die Versorgungsgruppe 11 zugrunde zu legen. Die VO 1992 benachteilige die Arbeiter gegenüber den Angestellten in sachlich nicht gerechtfertigter Weise. Die Arbeiter könnten keine höhere Versorgungsgruppe als - im Zeitlohn - die 14 bzw. - im Prämien- und Standardlohn - die Versorgungsgruppe 15 erreichen. Zudem seien bei den Arbeitern mehrere Arbeitswerte einer Versorgungsgruppe zugeordnet, während bei den Angestellten bis zur Versorgungsgruppe 11 jeweils nur eine Rangstufe einer Versorgungsgruppe und ab der Versorgungsgruppe 12 nur zwei Rangstufen einer Versorgungsgruppe zugeordnet seien. Auch stiegen die in der Rententabelle 1999 für jedes rentenfähige Dienstjahr festgelegten Beträge in den oberen Versorgungsgruppen höher an als in den unteren Versorgungsgruppen. Darüber hinaus führe die Zuordnung der Rangstufen und Arbeitswerte in § 7 Abs. 1 VO 1992 dazu, dass Angestellte, deren Arbeitsentgelt ebenso hoch sei wie das der Arbeiter, in eine höhere Versorgungsgruppe eingestuft seien und daher auch eine höhere Betriebsrente erhielten. Die Zuordnung bewirke, dass sich Arbeiter mit höherwertigen Arbeitsaufgaben und Angestellte mit geringerwertigen Arbeitsaufgaben in einer Versorgungsgruppe befänden. Da sich die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen allein nach den an die jeweiligen Tätigkeiten zu stellenden Anforderungen und 12

nicht nach den individuellen Leistungen der Arbeitnehmer richte, komme es für die Wertigkeit der Arbeitsaufgaben nicht auf die nach dem Richtwertsystem möglichen Leistungsstufen bei den Angestellten und die an die Arbeiter im Zeitlohn gezahlten Leistungszulagen an.

Jedenfalls ergebe sich sein Anspruch auf Zuordnung zu einer höheren Versorgungsgruppe aus § 37 Abs. 4 BetrVG. Bei einer betriebsüblichen Entwicklung wäre er in die Versorgungsgruppe 16 eingeordnet worden. Ca. 90 % der Industriemeister seien zum Meister befördert worden. So sei Herr E als Meister mit der Rangstufe 21 in die Versorgungsgruppe 16 eingestuft. Herr M - ebenfalls Industriemeister - sei zuletzt Teamleiter gewesen und der Versorgungsgruppe 19 zugeordnet. Der frühere Betriebsratsvorsitzende Herr R sei, obwohl noch nicht einmal Meister, zuletzt als Facility Manager tätig gewesen und der Versorgungsgruppe 17 zugeordnet. Er - der Kläger - habe sich nur deshalb nicht auf eine der ausgeschriebenen Stellen als Meister beworben, weil dies wegen des Umfangs seiner Betriebsratstätigkeit organisatorisch nicht sinnvoll gewesen wäre.

13

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt

14

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, bei deren Berechnung die Versorgungsgruppe 16 - hilfsweise die Versorgungsgruppe 15, 14, 13, 12 und 11 - nach der Tabelle in § 7 Abs. 1 der Versorgungsordnung der D AG und der D Unterstützungskasse GmbH in der Fassung vom 26. November 1992 sowie die Rententabelle des Jahres 1999 gemäß § 9 der vorgenannten Versorgungsordnung zugrunde zu legen ist,

hilfsweise

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, bei deren Berechnung ab dem 1. Juli 1993 die Versorgungsgruppe 16 - hilfsweise die Versorgungsgruppe 15, 14, 13, 12 und 11 - nach der Tabelle in § 7 Abs. 1 der Versorgungsordnung der D AG und der D Unterstützungskasse GmbH in der Fassung vom 26. November 1992 sowie die Rententabelle des Jahres 1999 gemäß § 9 der vorgenannten Versorgungsordnung zugrunde zu legen ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, die VO 1992 enthalte keine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten. Die unterschiedliche Zuordnung beider Arbeitnehmergruppen zu den Versorgungsgruppen ergebe sich aus den bei Erlass der VO 1992 geltenden unterschiedlichen Vergütungssystemen für Arbeiter und Angestellte. Die VO 1992 führe auch nicht zu einer Benachteiligung der Arbeiter, insbesondere seien die Arbeiter durch die Zuordnung der Arbeitswerte zu den jeweiligen Versorgungsgruppen nicht schlechter gestellt als die Angestellten. Die Vergütungen der in einer Versorgungsgruppe zusammengefassten Arbeiter und Angestellten seien in der Höhe vergleichbar gewesen. Dabei seien auch die nach dem Richtwertsystem für die Angestellten maßgeblichen Leistungsstufen sowie die den Arbeitern im Zeitlohn gezahlten Leistungszulagen zu berücksichtigen. Auf § 37 Abs. 4 BetrVG könne der Kläger sein Begehren ebenfalls nicht erfolgreich stützen. Auch ohne eine Tätigkeit als Betriebsratsmitglied wäre er auf dem ihm zuletzt zugewiesenen Arbeitsplatz beschäftigt worden.

15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil teilweise abgeändert und unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, deren Berechnung die Versorgungsgruppe 13 nach der Tabelle in § 7 Abs. 1 der Versorgungsordnung der D AG und der D Unterstützungskasse GmbH idF vom 26. November 1992 sowie die Rententabelle des Jahres 1999 gemäß § 9 der vorgenannten Versorgungsordnung zugrunde zu legen ist. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein darüber hinausgehendes Klagebegehren weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

16

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Beklagte nicht verpflichtet ist, bei der Berechnung der dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls zu zahlenden Alters-

17

rente eine höhere Versorgungsgruppe als die Versorgungsgruppe 13 nach der VO 1992 zugrunde zu legen. Die weiter gehenden Klageanträge des Klägers haben keinen Erfolg.

I. Der Kläger kann sein Klagebegehren nicht erfolgreich darauf stützen, dass die VO 1992 gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG verstößt. Weder § 7 Abs. 1 VO 1992 noch die Rententabelle 1999 verstoßen gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG. 18

1. Nach § 75 Abs. 1 BetrVG haben die Betriebsparteien darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Zu diesen Grundsätzen gehört der Gleichbehandlungsgrundsatz, dem der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechte oder Pflichten vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*vgl. etwa BAG 30. September 2014 - 1 AZR 1083/12 - Rn. 15 mwN, BAGE 149, 195*). Dementsprechend bildet der bloße Statusunterschied zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten keine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung beider Personengruppen. Die daran anknüpfende Unterscheidung beruht für sich genommen nicht auf sachgerechten Erwägungen. Eine unterschiedliche Behandlung von gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten kann allerdings dann zulässig sein, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen. Das ist am 19

Regelungszweck und dem aus ihm folgenden Differenzierungsgrund zu messen (vgl. BAG 17. Juni 2014 - 3 AZR 757/12 - Rn. 24 mwN).

2. Danach verstoßen weder § 7 Abs. 1 VO 1992 noch die Rententabelle 1999 gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. 20

a) Zwar unterscheidet die Tabelle in § 7 Abs. 1 VO 1992 bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu den Versorgungsgruppen zwischen Arbeitern und Angestellten. Bei Angestellten richtet sich die Zuordnung nach der Rangstufe, während sie sich für Arbeiter - sowohl im Zeitlohn als auch im Standard- und Prämienlohn - nach dem Arbeitswert bestimmt. Die darin liegende unterschiedliche Behandlung beider Arbeitnehmergruppen ist jedoch sachlich gerechtfertigt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Mit der Regelung in § 7 Abs. 1 VO 1992 haben die Betriebsparteien nicht allein an den unterschiedlichen Status von Arbeitern und Angestellten angeknüpft. Vielmehr nimmt die Bestimmung auf die gruppenspezifisch unterschiedlich ausgestalteten Vergütungssysteme Bezug, die vor der Einführung von ERA im Betrieb der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen bestanden. Damit stellt § 7 Abs. 1 VO 1992 auf einen Lebenssachverhalt ab, der geeignet ist, eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten bei der Zuordnung zu den Versorgungsgruppen sachlich zu rechtfertigen. 21

aa) Vor der Einführung des ERA bestimmte sich die Entlohnung der Arbeiter im Betrieb der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerinnen aufgrund der BV 1968 nach dem Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung. Nach Nr. 2 und Nr. 3 TV Arbeitsbewertung wurden die sachlichen Anforderungen, die an die Arbeitsaufgabe des einzelnen Arbeiters gestellt wurden, durch die in Nr. 4 TV Arbeitsbewertung genannten Bewertungsmerkmale erfasst und mit dem im TV Arbeitsbewertung festgelegten Verfahren bewertet. Die Höhe der den Arbeitern zu zahlenden Vergütung bestimmte sich nach dem jeweiligen Arbeitswert. Dies galt sowohl für die im Zeitlohn vergüteten Arbeiter als auch für die im Betrieb der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerinnen mit einem Standardlohn vergüteten Arbeiter. 22

bb) Demgegenüber richtete sich die Vergütung der Angestellten bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen bis zu der Einführung des ERA nicht nach Arbeitswerten, sondern nach Rangstufen. Zwar bestimmte sich die Höhe der tariflichen Vergütung der Angestellten entsprechend dem GRA 1975 nach deren Eingruppierung in eine der Gehaltsgruppen für kaufmännische und technische Angestellte oder für Meister. Jedoch zahlte die Beklagte bzw. ihre jeweilige Rechtsvorgängerin den Angestellten über die tariflichen Entgeltbestandteile hinaus noch eine außertarifliche Zulage nach der BV Richtwertsystem. Zur Differenzierung der Höhe der außertariflichen Zulage sah die BV Richtwertsystem die Bildung eines in insgesamt 31 Rangstufen und jeweils 11 Leistungsstufen unterteilten Richtwertsystems vor (*vgl. Nr. 2.1 Satz 1 und Nr. 3.4 BV Richtwertsystem*). Die angestrebten Richtwerte für die außertarifliche Zulage richteten sich nach der zugeordneten Rangstufe und der jeweiligen - von der Leistungsbeurteilung des Angestellten abhängigen - Leistungsstufe (*vgl. Nr. 3.5 BV Richtwertsystem*). Die Richtwerte und die tariflichen Gehaltsbestandteile ergaben zusammen das für die Angestellten im Betrieb angestrebte Gesamtgehalt. Maßgeblich für dessen Höhe war dabei insbesondere die jeweilige Rangstufe. Diese bestimmte sich nach der Arbeitsschwierigkeit. Nach Nr. 3.2 BV Richtwertsystem waren aus den Stellenbeschreibungen der Angestellten betriebliche Richtbeispiele abgeleitet und diese in eine Rangreihe je nach Arbeitsschwierigkeit gesetzt worden. Die sich nach dieser Rangreihe ergebenden einzelnen 31 Rangstufen entsprachen der Rangstufe in der Tabelle zu § 7 Abs. 1 VO 1992.

23

cc) Entgegen der Rechtsauffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, dass die Unterschiede zwischen den beiden Vergütungssystemen für Angestellte und Arbeiter von solcher Art und solchem Gewicht waren, dass sie die unterschiedliche Behandlung bei der Zuordnung der Arbeiter und Angestellten in § 7 Abs. 1 VO 1992 rechtfertigten. Eine Entlohnung, deren Höhe sich nach den Arbeitswerten richtete, galt im Betrieb der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen nur für die Gruppe der Arbeiter. Die Bildung von Rangstufen nach der BV Richtwertsystem fand bei ihnen nicht statt. Umgekehrt galt für die Vergütung der Angestellten ein außertarifliches Vergü-

24

tungsmodell - das Richtwertsystem - welches zur Ermittlung des angestrebten und damit erreichbaren Gesamtgehalts eine Zuordnung der Angestellten nach Rangstufen vorsah. Eine Vergütung der Angestellten nach Arbeitswerten unter Zugrundelegung des TV Arbeitsbewertung erfolgte demgegenüber nicht.

dd) Es begegnet auch keinen rechtlichen Bedenken, dass die Betriebsparteien im Rahmen der Zuordnung zu den Versorgungsgruppen nach § 7 Abs. 1 VO 1992 bei den Arbeitern an die Arbeitswerte und bei den Angestellten an die nach dem BV Richtwertsystem ermittelten Rangstufen angeknüpft haben. Damit haben sie im Rahmen des ihnen zustehenden Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums einen für beide Arbeitnehmergruppen grundsätzlich gleichwertigen Maßstab zugrunde gelegt. Die Höhe der Vergütung beider Arbeitnehmergruppen bestimmte sich bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen maßgeblich nach den Arbeitswerten bzw. den Rangstufen. Für die Arbeiter spiegelte der nach dem analytischen Verfahren ermittelte Arbeitswert die Wertigkeit der Anforderungen wider, die die Arbeitsaufgabe an den ausführenden Arbeitnehmer stellte (*vgl. Nr. 2 und Nr. 3 TV Arbeitsbewertung*). Für die Angestellten ergab sich demgegenüber ein gleichartiges Modell aus der BV Richtwertsystem. Die danach ermittelte Rangreihe sah insgesamt 31 Rangstufen vor, wobei die jeweilige Schwierigkeit der zu erledigenden Arbeit für die jeweilige Rangstufe maßgeblich war (*vgl. Nr. 3.2 BV Richtwertsystem*). 25

b) Entgegen der Ansicht des Klägers wurde die Gruppe der Arbeiter bei der Zuordnung der Arbeitswerte zu den einzelnen Versorgungsgruppen in § 7 Abs. 1 VO 1992 auch nicht in unzulässiger Weise gegenüber der Gruppe der Angestellten benachteiligt. Jedenfalls in Bezug auf den Kläger liegt eine unzulässige Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Angestellten nicht vor. 26

aa) Eine etwaige Benachteiligung der Arbeiter gegenüber den Angestellten ergibt sich nicht daraus, dass nach der Regelung in § 7 Abs. 1 VO 1992 die Arbeiter im Gegensatz zu den Angestellten keine höhere Versorgungsgruppe als - im Zeitlohn - die 14 bzw. - im Prämien- und Standardlohn - die Versorgungsgruppe 15 erzielen können. Der Umstand, dass nur die Angestellten in eine höhere Versorgungsgruppe als die Versorgungsgruppe 14 eingestuft wer- 27

den können, lässt - für sich genommen - keinen Rückschluss darauf zu, ob die Regelung zu einer Ungleichbehandlung von vergleichbaren Arbeitern und Angestellten führt. Ein solcher könnte nur gezogen werden, wenn die Arbeitsaufgaben beider Arbeitnehmergruppen hinsichtlich ihrer Wertigkeit das gleiche Spektrum ausschöpfen. Dies ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

bb) Die Zuordnung mehrerer Arbeitswerte zu einer Versorgungsgruppe in § 7 Abs. 1 VO 1992 lässt, anders als vom Kläger angenommen, ebenfalls nicht darauf schließen, dass die Gruppe der Arbeiter im Vergleich zu der Gruppe der Angestellten in unzulässiger Weise benachteiligt wird. Zwar haben die Betriebsparteien bei den Angestellten bis zur Versorgungsgruppe 11 jeweils nur eine Rangstufe einer Versorgungsgruppe und ab der Versorgungsgruppe 12 nur zwei Rangstufen einer Versorgungsgruppe zugeordnet. Eine unzulässige Ungleichbehandlung der Arbeiter gegenüber den Angestellten würde dies indes nur dann darstellen, wenn der einzelne Arbeitswert uneingeschränkt mit einer Rangstufe gleichgesetzt werden könnte. Dies scheidet schon deshalb aus, weil die nach der BV Richtwertsystem aufgestellte Rangreihe insgesamt nur 31 Rangstufen umfasste, wohingegen sich nach dem TV Arbeitsbewertung eine erheblich größere Anzahl an möglichen Arbeitswerten ergeben konnte. Nach der Tabelle in § 7 Abs. 1 VO 1992 sind die Betriebsparteien davon ausgegangen, dass zumindest 52 - jeweils aufgerundete - Arbeitswerte bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen erreichbar sein konnten. Damit waren bei den Angestellten weniger Rangstufen zu den Versorgungsgruppen zuzuordnen als Arbeitswerte bei den Arbeitern. 28

cc) Die Regelung in § 7 Abs. 1 VO 1992 beinhaltet auch nicht deshalb eine Benachteiligung der Arbeiter gegenüber den Angestellten, weil - so der Kläger - bei der Zuordnung der Arbeitswerte und Rangstufen zu den einzelnen Versorgungsgruppen Arbeiter mit „höherwertigen“ Arbeitsaufgaben und Angestellte mit „geringerwertigen“ Arbeitsaufgaben in einer Versorgungsgruppe zusammengefasst wurden. 29

(1) Entgegen der Annahme des Klägers war für die Zuordnung der jeweiligen Rangstufen und Arbeitswerte zu den einzelnen Versorgungsgruppen in § 7 30

Abs. 1 VO 1992 durch die Betriebsparteien nicht die Schwierigkeit der zu erledigenden Aufgaben maßgebend. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Tabelle in § 7 Abs. 1 VO 1992 nicht nur zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet, sondern innerhalb der Gruppe der Arbeiter eine weitere Differenzierung nach der Art der Vergütung - Arbeiter mit Zeitlohn einerseits und Arbeiter mit Prämien- und Standardlohn andererseits - vornimmt. Bei einer Zuordnung zu den Versorgungsgruppen ausschließlich nach der Wertigkeit der zu erledigenden Tätigkeiten hätte es einer solchen Differenzierung nicht bedurft. Auch wäre in diesem Fall kein Grund dafür ersichtlich, warum die Arbeiter im Prämien- und Standardlohn bei gleichem Arbeitswert und damit gleicher Wertigkeit der von ihnen zu erfüllenden Arbeitsaufgaben im Rahmen des § 7 Abs. 1 VO 1992 immer einer höheren Versorgungsgruppe zugewiesen wurden als die Arbeiter im Zeitlohn.

(2) Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeitswerte von Arbeitern im Zeitlohn und der Arbeiter im Standard- und Prämienlohn zeigt vielmehr, dass sich die Betriebsparteien bei der konkreten Zuordnung der Arbeitswerte und Rangstufen zu den einzelnen Versorgungsgruppen in § 7 Abs. 1 VO 1992 an der Höhe der erreichbaren Vergütungen der Arbeitnehmer orientiert haben. Arbeiter im Zeitlohn und die im Betrieb der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerinnen beschäftigten Arbeiter im Standardlohn konnten - trotz gleicher Arbeitswerte - eine unterschiedlich hohe Vergütung erzielen. Denn die Arbeiter im Zeitlohn erhielten nicht nur den sich nach der Höhe des Arbeitswerts richtenden Monatsgrundlohn, sondern auch eine monatliche Leistungszulage, deren Höhe 1 % bis maximal 12 % des Monatsgrundlohns betrug. Arbeitern im Standardlohn wurde demgegenüber keine Leistungszulage, sondern nur ein fester monatlicher Lohn gezahlt, der nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts üblicherweise mit einem Verdienstgrad von 102 % ausbezahlt wurde. Der Standardlohn war - wie die von der Beklagten eingereichten Vergütungstabellen für die Arbeiter im Zeitlohn und die Arbeiter im Standardlohn aus den Jahren 1995 und 2007 zeigen - bei gleichem Arbeitswert erheblich höher als der Monatsgrundlohn für die Arbeiter im Zeitlohn und entsprach be-

31

zogen auf die einzelnen Arbeitswerte in etwa der Vergütung, die ein Arbeiter im Zeitlohn mit einer im Durchschnitt erreichbaren Leistungszulage von 7 % erhielt.

dd) Der Kläger kann ebenfalls nicht mit Erfolg geltend machen, die Zuordnung der Arbeitswerte zu den Versorgungsgruppen in § 7 Abs. 1 VO 1992 führe dazu, dass Angestellte, deren Arbeitsentgelt ebenso hoch war wie das Entgelt der Arbeiter, in höhere Versorgungsgruppen eingestuft wurden. In Bezug auf den Kläger liegt insoweit keine unzulässige Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Angestellten vor. 32

(1) Den von der Beklagten eingereichten Vergütungstabellen für die Arbeiter im Zeitlohn, die Arbeiter im Standardlohn und die Angestellten aus dem Jahr 1995 lässt sich entnehmen, dass die jeweilige Zuordnung der Arbeitswerte für die beiden Arbeitergruppen und der Rangstufen für die Angestellten zu den einzelnen Versorgungsgruppen - zumindest bis einschließlich zur Versorgungsgruppe 12 - der Vergütungshöhe entsprach, die von den Arbeitnehmern nach dem für die drei Gruppen jeweils geltenden Vergütungssystem im Durchschnitt erreichbar war. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Während die Arbeiter im Standardlohn einen festen Monatslohn erhielten, konnten die Arbeiter im Zeitlohn neben ihrem Monatsgrundlohn eine Leistungszulage erzielen, deren Höhe sich auf durchschnittlich ca. 7 % belief. Für die Angestellten galten nach dem Richtwertsystem insgesamt 11 Leistungsstufen zwischen 11 und 16; dadurch konnten sie bis zu 136 % des in der jeweiligen Rangstufe maßgeblichen Ausgangsgehalts beziehen. Damit ergab sich für die Angestellten - bei einem durchschnittlichen Wert von etwa 116 % - eine je Rangstufe durchschnittlich erreichbare Leistungsstufe von 13,5. Sowohl die Vergütung der in einer Versorgungsgruppe zusammengefassten Arbeiter im Standardlohn als auch die - unter Berücksichtigung einer Leistungszulage iHv. 7 % - durchschnittlich erreichbare Vergütung der Arbeiter im Zeitlohn entsprach danach in etwa dem Entgelt, das auch die der gleichen Versorgungsgruppe zugeordneten Angestellten bei einer durchschnittlich erreichbaren Leistungsstufe von 13,5 erhielten. 33

Dass sich die für den Vergütungsvergleich maßgeblichen Vergütungstabellen erst auf das Jahr 1995 beziehen, während die VO 1992 bereits aus dem Jahr 1992 stammt, ist insoweit unerheblich. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte sich seit Abschluss der VO 1992 im Jahr 1992 an dem Verhältnis der einzelnen Vergütungen zueinander nichts mehr geändert, da diese gleichmäßig angepasst wurden. Daher sind die von der Beklagten eingereichten Zahlen, die vom Kläger nicht bestritten wurden, insoweit auch für die Zeit davor aussagekräftig.

34

(2) Die Zuordnung der Rangstufen und Arbeitswerte zu den einzelnen Versorgungsgruppen anhand der durchschnittlich erreichbaren Vergütungen der Arbeitnehmer begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Die Betriebsparteien waren nicht gehalten, die Zuordnung anhand der konkret von den Arbeitnehmern erreichten Vergütung vorzunehmen. Vielmehr durften sie im Rahmen des ihnen zustehenden Gestaltungs- und Beurteilungsspielraums bei der Normsetzung typisieren und pauschalieren (*vgl. dazu nur BAG 16. Februar 2010 - 3 AZR 216/09 - Rn. 34, BAGE 133, 158; 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 23 mwN; 22. März 2005 - 1 AZR 49/04 - zu 3 a der Gründe, BAGE 114, 179*). Infolge der unterschiedlichen Vergütungsstrukturen im Betrieb differierte die Bandbreite bei der Höhe der tatsächlich erreichbaren Vergütungen bei den einzelnen Arbeitnehmergruppen erheblich. Während der Grad der erreichbaren Gesamtvergütung bei den Angestellten in der höchsten Leistungsstufe bis zu 136 % betragen konnte, umfasste das Spektrum bei Arbeitern im Zeitlohn lediglich 101 % bis 112 % des Monatsgrundlohns und bei Arbeitnehmern im Standardlohn - nach Ablauf der Einarbeitungszeit - sogar nur 100 % bis 102 % des Standardlohns. Angesichts dieser erheblich unterschiedlichen Bandbreiten ist eine Zuordnung der Arbeitswerte und Rangstufen zu den Versorgungsgruppen anhand von Durchschnittswerten nicht zu beanstanden. Auch wurde hierdurch vermieden, dass sich ein etwaiger von den leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen ausgehender Leistungsdruck auf die Arbeitnehmer noch weiter erhöhte. Die individuell erbrachte Leistung war damit nur für das laufende Entgelt, nicht jedoch für die Höhe der späteren Betriebsrente von unmittelbarer Bedeutung.

35

(3) Ausgehend hiervon ist nicht ersichtlich, dass der Kläger, der als Arbeiter im Standardlohn - nach dem Arbeitswert der ihm zuletzt übertragenen Aufgaben - der Versorgungsgruppe 10 zugeordnet war, gegenüber einem Angestellten, der der Versorgungsgruppe 14 bis einschließlich der Versorgungsgruppe 16 zugeordnet wurde, in unzulässiger Weise benachteiligt wurde. Die durchschnittlich erreichbaren Vergütungen der Arbeiter im Standardlohn mit der Versorgungsgruppe 10 lag unterhalb der durchschnittlich erreichbaren Vergütung von Angestellten der Versorgungsgruppen 14 bis 16. Auf die tatsächlich von den einzelnen Arbeitnehmern erreichte Vergütung kam es nach der nicht zu beanstandenden Grundentscheidung der Betriebsparteien insoweit nicht an. 36

ee) An der Wirksamkeit der in § 7 Abs. 1 VO 1992 enthaltenen Differenzierungen hat sich nichts dadurch geändert, dass die Beklagte zum 1. Juli 2008 das ERA in ihrem Betrieb eingeführt hat. Zwar erfolgte die tarifliche Vergütung der Arbeiter und Angestellten seitdem nach einheitlichen Entgeltgruppen. Dies ist jedoch unschädlich, da die VO 1992 nur für Mitarbeiter gilt, die bereits vor dem 31. Dezember 2003 bei der Beklagten beschäftigt waren und die damit bis zur Einführung des ERA noch nach den früheren unterschiedlichen Vergütungssystemen für Arbeiter und Angestellte bezahlt und deren Arbeitsaufgaben entsprechend bewertet wurden. Die Weiterführung eines für diesen Personenkreis eingerichteten und rechtlich nicht zu beanstandenden Systems zur Berechnung der Betriebsrente ist trotz Änderung des Vergütungssystems schon aus Gründen der Rechtssicherheit zulässig. 37

c) Der Kläger kann auch nicht erfolgreich geltend machen, die in der Rententabelle 1999 für jedes rentenfähige Dienstjahr festgelegten Beträge stiegen in den oberen Versorgungsgruppen höher an als in den unteren Versorgungsgruppen und führten damit zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten. Es kann dahinstehen, ob ein Verstoß der in der Rententabelle 1999 festgelegten Steigerungsbeträge gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG überhaupt zur Folge hätte, dass die Altersrente des Klägers nach einer höheren Versorgungsgruppe als der Versorgungsgruppe 10 zu berechnen wä- 38

re. Denn die in der Rententabelle 1999 für jedes rentenfähige Dienstjahr festgelegten Beträge sind zumindest soweit es die Versorgungsgruppen 10 bis 16 betrifft mit § 75 Abs. 1 BetrVG vereinbar. Die Steigerungen der Rentenbeträge in den Versorgungsgruppen 11 bis 16 entsprechen - prozentual betrachtet - in etwa den Steigerungen in der Versorgungsgruppe 10. Zu einer für jedes Dienstjahr und jede Versorgungsgruppe prozentual exakt gleichen Anhebung waren die Betriebsparteien aufgrund des ihnen zustehenden Gestaltungsspielraums nicht verpflichtet.

d) Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat weiter behauptet, die Beklagte habe bei der Umsetzung des TV Arbeitsbewertung die Höhe der Arbeitswerte für die Arbeiter von vornherein begrenzt, sodass fast alle Arbeiter nur in Versorgungsgruppen unterhalb der Versorgungsgruppe 10 eingeordnet worden seien, während die Angestellten fast alle Versorgungsgruppen oberhalb der Versorgungsgruppe 10 erhalten hätten. Auch damit dringt er nicht durch. Zum einen handelt es sich um neuen, in der Revision nicht berücksichtigungs-fähigen Vortrag. Zum anderen vermag dieser Vortrag das Klagebegehren des Klägers nicht zu stützen. Eine etwaige den Vorgaben des TV Arbeitsbewertung nicht entsprechende Praxis der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerinnen bei der Ermittlung der Arbeitswerte hätte nicht zur Folge, dass die Regelungen in § 7 Abs. 1 VO 1992 gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

II. Die Beklagte ist auch nicht nach § 37 Abs. 4 BetrVG verpflichtet, bei der Berechnung der dem Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls zu zahlenden Altersrente eine höhere Versorgungsgruppe als die Versorgungsgruppe 13 zugrunde zu legen.

1. Nach § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Gemäß § 37 Abs. 4 Satz 2 BetrVG gilt dies auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Die Regelungen sollen sicherstellen, dass Mitglieder des Betriebs-

rats weder in wirtschaftlicher noch in beruflicher Hinsicht gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung Nachteile erleiden (vgl. BAG 14. Juli 2010 - 7 AZR 359/09 - Rn. 30 mwN). Nach ihrem Schutzzweck erfassen sie nicht nur während des Arbeitsverhältnisses gezahltes Entgelt und gewährte Zuwendungen, sondern auch die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Vergleichbar iSd. § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG sind Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger und dafür in gleicher Weise wie dieser fachlich und persönlich qualifiziert waren. Üblich ist eine Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betrieblichen und personellen Entwicklung in beruflicher Hinsicht genommen haben. Eine Üblichkeit entsteht aufgrund gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers und einer von ihm aufgestellten Regel. Dabei muss der Geschehensablauf so typisch sein, dass aufgrund der Gegebenheiten und Gesetzmäßigkeiten zumindest in der überwiegenden Anzahl der vergleichbaren Fälle mit der jeweiligen Entwicklung gerechnet werden kann. Da § 37 Abs. 4 BetrVG das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG konkretisiert, darf die Anwendung der Vorschrift auch nicht zu einer Begünstigung des Betriebsratsmitglieds gegenüber anderen Arbeitnehmern führen. Deshalb ist die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nur dann betriebsüblich, wenn diese dem Betriebsratsmitglied nach den betrieblichen Gepflogenheiten hätten übertragen werden müssen oder die Mehrzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer einen solchen Aufstieg erreicht. Nicht ausreichend ist es, dass das Betriebsratsmitglied bei der Amtsübernahme in seiner bisherigen beruflichen Entwicklung einem vergleichbaren Arbeitnehmer vollkommen gleich gestanden hat oder die Besserstellung eines oder mehrerer vergleichbarer Arbeitnehmer auf individuellen, nur auf diese bzw. diesen Arbeitnehmer persönlich zugeschnittenen Gründen beruht (BAG 14. Juli 2010 - 7 AZR 359/09 - Rn. 30 mwN).

42

2. Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, der insoweit darlegungsbelastete Kläger habe nicht

43

schlüssig dargetan, dass die Mehrzahl der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer einen Aufstieg in die Versorgungsgruppe 16, 15 oder 14 erreicht habe. Soweit der Kläger behauptet hat, ca. 90 % der Industriemeister seien zum Meister befördert worden, ergibt sich hieraus nicht, dass der überwiegenden Anzahl der mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmer bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen Arbeitsaufgaben übertragen wurden, die nach den Rangstufen 15 bis 23 zu bewerten und damit den Versorgungsgruppen 14 bis 16 zuzuordnen sind. Nach dem Richtwertsystem der Beklagten konnte die Tätigkeit eines Meisters, der nach dem GRA 1975 in die Gehaltsgruppen M2 bis M4 eingruppiert war, den Rangstufen 14 bis 23 zugeordnet sein. Dem Vortrag des Klägers lässt sich nicht entnehmen, dass üblicherweise die Mehrzahl der Meister bei der Beklagten eine bestimmte Rangstufe erreicht hat. Der Verweis auf drei namentlich benannte Mitarbeiter ist hierfür nicht ausreichend, zumal lediglich Herr E zuletzt als Meister beschäftigt wurde. Die beiden anderen Personen - M und R - haben entweder keine Ausbildung zum Meister absolviert oder wurden zuletzt bei der Beklagten in einer anderen Funktion beschäftigt.

3. Die Revision kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, der Kläger sei durch die Erhöhung seines Entgelts zum 1. Januar 2003 und die Einstufung in die Entgeltgruppe 14 bei der Einführung des ERA einem Meister der Tarifgruppe M4 GRA 1975 gleichgestellt worden und daher der Versorgungsgruppe 16 zuzuordnen. Nach Nr. 2.2 TV Ergänzung ERA erfolgte die Zuordnung in die Entgeltgruppen nach dem ERA auf der Grundlage des jedem Tarifmitarbeiter tatsächlich gezahlten Tarifgehalts inklusive der Leistungszulagen. Eine Überprüfung der dieser Vergütung zugrundeliegenden Eingruppierung in eine der Gehaltsgruppen nach dem GRA 1975 fand bei der Überleitung in die Entgeltgruppen des ERA demnach nicht statt. Darüber hinaus ergibt sich aus dem Vortrag des Klägers nicht, dass seine ihm vor der Einführung des ERA gezahlte Vergütung einer betriebsüblichen Entwicklung entsprach. Nach den für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben sich die Parteien nach der Übernahme des Amtes als Betriebsratsvorsitzenden durch den Kläger darauf geeinigt, dass der Kläger dasselbe Entgelt wie sein Vorgänger im Amt erhalten sollte. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Inhalt dieser

44

Vereinbarung lasse nicht den Schluss darauf zu, welche Rangstufe der Kläger ohne seine Betriebsratsstätigkeit erreicht hätte, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Umstand, dass der Kläger ausweislich des Protokolls der Sitzung vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragen hat, er habe die Vergütung seines Vorgängers für den Fall von der Beklagten eingefordert, dass ihm diese zustehe, rechtfertigt keine andere Bewertung. Aus welchen Gründen die Beklagte letztlich der Entgelterhöhung zugestimmt hat, bleibt damit offen.

Die Revision erhebt zudem - nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist - den Einwand, die Erhöhung der Vergütung des Klägers zum 1. Januar 2003 sowie seine Einstufung in die höchste Entgeltgruppe für Meister bei der Einführung des ERA begründeten einen Indizienbeweis dafür, dass der Kläger nach den betrieblichen Gepflogenheiten zur Beförderung auf die Stelle eines Meisters M4 angestanden habe. Dies führt ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis. Das Landesarbeitsgericht hat weder aus der Erhöhung des Entgelts des Klägers zum 1. Januar 2003 noch aus der Einstufung in die Entgeltgruppe 14 des ERA einen entsprechenden Indizienschluss gezogen. Dies hat die Revision nicht innerhalb der Revisionsbegründungsfrist mit Verfahrensrügen angegriffen. Sie setzt lediglich ihre eigene Wertung anstelle derjenigen des Berufungsgerichts.

45

III. Der Kläger kann sein Begehren auch nicht darauf stützen, nach § 78 Satz 2 BetrVG benachteiligt worden zu sein. Eine solche Benachteiligung ist nicht ersichtlich.

46

1. Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Benachteiligung iSv. § 78 Satz 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Die verbotene Benachteiligung kann sowohl in einer einseitigen Maßnahme des Arbeitgebers als auch in einer vertraglichen Vereinbarung liegen. Eine Maßnahme rechtsgeschäftlicher oder tatsächlicher Art kann auch in einem Unterlassen liegen, etwa indem einem von § 78 Satz 2 BetrVG geschützten Mandats-

47

träger Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern (vgl. BAG 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 29 mwN, BAGE 148, 299).

2. Der Kläger hat nicht schlüssig dargetan, dass er wegen seiner Betriebsratsstätigkeit oder seines Betriebsratsmandats benachteiligt wurde. Aus seinem Vortrag ergibt sich nicht, dass er eine höher bewertete Tätigkeit und damit eine höhere Versorgungsgruppe deshalb nicht erhalten hat, weil er Mitglied im Betriebsrat war. Der Kläger hat zwar behauptet, er habe sich nur deshalb nicht auf eine der von der Beklagten ausgeschriebenen Stellen als Meister beworben, weil dies wegen des Umfangs seiner Betriebsratsstätigkeit organisatorisch nicht sinnvoll gewesen wäre. Sein Vorbringen lässt jedoch nicht erkennen, dass es sich bei den ausgeschriebenen Meisterstellen um solche gehandelt hätte, die den Rangstufen 15 bis 23 zugeordnet waren und damit zu einer höheren Versorgungsgruppe als der Versorgungsgruppe 13 geführt hätten. 48

IV. Der Senat war nicht gehalten, entsprechend dem in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgebrachten Begehren des Klägers den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um dem Kläger Gelegenheit zu weiterem Vortrag zu geben. Die für den Ausgang des Rechtsstreits maßgeblichen Aspekte sind von den Parteien in das Verfahren eingeführt und vom Landesarbeitsgericht gewürdigt worden. 49

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Knüttel

Xaver Aschenbrenner