

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 10. November 2015  
- 3 AZR 576/14 -  
ECLI:DE:BAG:2015:101115.U.3AZR576.14.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 20. Februar 2013  
- 3 Ca 5067/12 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 16. Mai 2014  
- 6 Sa 451/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebliche Altersversorgung - Gleichbehandlung Arbeiter und Angestellte - Altersteilzeit - Berücksichtigung der Freistellungsphase als Dienstzeit

Bestimmungen:

BetrVG § 75 Abs. 1, § 77 Abs. 4 Satz 1; BGB § 307 Abs. 1; 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 -

# BUNDEARBEITSGERICHT



3 AZR 576/14  
6 Sa 451/13  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
10. November 2015

## URTEIL

Kaufhold, 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:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Mai 2014 - 6 Sa 451/13 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. Februar 2013 - 3 Ca 5067/12 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, bei deren Berechnung die Dauer der Freistellungsphase während der Altersteilzeit in vollem Umfang zur rentenfähigen Dienstzeit zählt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 10/11 und die Beklagte zu 1/11 zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe der dem Kläger zu zahlenden Altersrente. 1

Der im August 1951 geborene Kläger war von Oktober 1983 bis Ende August 2014 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 richteten sich - zuletzt aufgrund Nr. 1.3 einer Betriebsvereinbarung vom 19. November 2007 - die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach der von der Rechtsvorgängerin der Be- 3

klagten 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. Hierzu enthält die VO 1992 ua. folgende Regelungen:

**„§ 6 Berechnung der rentenfähigen Dienstzeit**

...

- (2) Die rentenfähige Dienstzeit beginnt frühestens mit Vollendung des 20. Lebensjahres. Sie endet spätestens mit dem Ablauf des 6. Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahres.
- (3) Die höchste erreichbare rentenfähige Dienstzeit beträgt 35 Jahre.
- (4) Zum Ende des Kalenderjahres wird für jeden Mitarbeiter der Dienstzeitfaktor errechnet. Für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich der Dienstzeitfaktor aus dem Verhältnis der vertraglichen zur Regelarbeitszeit.
- (5) Wenn die Addition der Dienstzeitfaktoren in der Summe zu einem Bruchteil führt, werden mindestens 0,5 Jahre zu einem vollen Jahr aufgerundet; weniger als 0,5 Jahre bleiben unberücksichtigt.

**§ 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 abgeschlossenen 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

5

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.

6

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 wandte die Beklagte für die Angestellten eine von ihrer Rechtsvorgängerin und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene und zum 1. April 1979 in Kraft getretene „Betriebsvereinbarung über das Richtwertsystem für außertarifliche Zulagen“ (im Folgenden BV Richtwertsystem) an. Die BV Richtwertsystem sah ua. Folgendes vor:

7

## „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 %.

8

Der Kläger wurde von der Beklagten als Arbeiter im Standardlohn vergütet. Seine zuletzt ausgeführten Arbeitsaufgaben waren mit dem Arbeitswert 27 bewertet. Dies entspricht der Versorgungsgruppe 8. 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. Der Kläger wurde zum 1. Juli 2008 in die Entgeltgruppe 9 des ERA eingruppiert. 9

Die Beklagte schloss mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 19. Dezember 2000 eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit in der M GmbH“ (im Folgenden GBV 2000). In der GBV 2000 ist ua. geregelt: 10

**„10. Berücksichtigung der Altersteilzeit in der betrieblichen Altersversorgung**

Für die Dauer der Altersteilzeit gilt in der betrieblichen Altersversorgung in Abweichungen von den Bestimmungen der gültigen Versorgungsordnung für Teilzeitbeschäftigung der unveränderte Dienstzeitfaktor vor Beginn der Altersteilzeit für die Dauer der Arbeitsphase und ein Dienstzeitfaktor von 0,33 für die Dauer der Freistellungsphase.“

Seit Ende 2003 gehört die Beklagte dem T Konzern an. Die T AG - als Konzernmutter - hatte mit dem Konzernbetriebsrat am 7. März 2000 eine „Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung zwischen dem Vorstand der T AG und dem Konzernbetriebsrat der T AG zur Altersteilzeit“ (im Folgenden KBV) geschlossen. Die KBV enthält in Nr. 6.2 folgende Bestimmung: 11

**„6.2 Betriebliche Altersversorgung**

So weit im Rahmen der jeweils gültigen Leistungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung eine Kürzung um den versicherungsmathematischen Abschlag vorgesehen ist, wird dieser nur für den Zeitraum zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr vorgenommen.

Für die betriebliche Altersversorgung bleibt die Reduzierung der Arbeitszeit und ggf. des monatlichen Entgeltes aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung unberücksichtigt.“

Am 26. September 2007 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Einführung von Alterszeit auf der Grundlage der Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung zwischen dem Vorstand der T AG und dem Konzernbetriebsrat der T AG zur Altersteilzeit“ (im Folgenden BV 2007). Die BV 2007 lautet ua.:

12

**„3. Einführung**

Die Betriebsparteien haben sich anlässlich der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen betreffend die geplante Schließung des Betriebes in Düsseldorf zum Jahresende 2012 darauf verständigt, dass der Arbeitgeber als eine Alternative zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die durch die Betriebsänderung eintreten werden, den Abschluss von Altersteilzeitverträgen anbietet, ohne dass man hierauf jedoch einen Anspruch erheben kann.

Zu diesem Zwecke wird die bisher geltende ‚Gesamtbetriebsvereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit in der M GmbH‘ vom 19.12.2000 durch die ‚Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung zwischen dem Vorstand der T AG und dem Konzernbetriebsrat der T AG zur Altersteilzeit‘ in der derzeit gültigen Fassung abgelöst.

**4. Inkrafttreten**

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.“

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV 2007 unterhielt die Beklagte nur noch den Betrieb in Düsseldorf. Ein Gesamtbetriebsrat existierte nicht mehr.

13

Am 20. Dezember 2007 vereinbarte der Kläger mit der Beklagten „auf Grundlage“ der KBV sowie der BV 2007 einen Altersteilzeit-Arbeitsvertrag (im Folgenden Altersteilzeitvertrag). Nach § 3 Satz 1 des Altersteilzeitvertrags betrug die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden, mithin 17,5 Stunden pro Woche. Gemäß § 3 Satz 2 des Altersteilzeitvertrags wurde die Arbeitszeit so verteilt, dass der Kläger in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses vom 1. September 2008 bis 31. August 2011 im Durchschnitt die bisherige wöchentliche Arbeitszeit erbrachte (Arbeitsphase); anschließend erfolgte in der Zeit vom

14

1. September 2011 bis 31. August 2014 eine Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase). In § 13 des Altersteilzeitvertrags war Folgendes geregelt:

**„§ 13**

**Betriebliche Altersversorgung**

Während der Altersteilzeit zählt die Dauer der Freistellungsphase nur zu 1/3 zur Betriebszugehörigkeit.

...

Die übrigen Bestimmungen der Versorgungsordnung, insbesondere zu den Voraussetzungen einer D Rente, gelten unverändert.

Für die betriebliche Altersversorgung bleibt die Reduzierung der Arbeitszeit und ggf. des monatlichen Entgeltes aufgrund dieses Vertrages unberücksichtigt.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, bei der Berechnung seiner zukünftigen Altersrente die Versorgungsgruppe 14 oder zumindest die jeweils niedrigere Versorgungsgruppe, mindestens aber die Versorgungsgruppe 9 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 Versor-

15

gungsgruppe befänden. Da sich die Zuordnung zu den Versorgungsgruppen allein nach den an die jeweiligen Tätigkeiten zu stellenden Anforderungen und 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. Zudem sei die Beklagte verpflichtet, die Dauer seiner Freistellungsphase während der Altersteilzeit vollständig als rentenfähige Dienstzeit und nicht lediglich mit einem Dienstzeitfaktor von 0,33 zu berücksichtigen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

16

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu zahlen, bei deren Berechnung die Dauer der Freistellungsphase während der Altersteilzeit in vollem Umfang zur Betriebszugehörigkeit zählt und deren Berechnung die Versorgungsgruppe 14, hilfsweise 13, 12, 11, 10, 9 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 14, hilfsweise 13, 12, 11, 10, 9 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

17

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. Zudem sei die Dauer der Freistellungsphase des Klägers während der Altersteilzeit nur mit einem Dienstzeitfaktor von 0,33 als rentenfähige Dienstzeit zu berücksichtigen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

18

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist teilweise begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger eine Altersrente nach der VO 1992 zu zahlen, bei deren Berechnung die Dauer der Freistellungsphase während der Altersteilzeit in vollem Umfang zur rentenfähigen Dienstzeit zählt. Die weiter gehenden Klageanträge des Klägers bleiben hingegen erfolglos. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte bei der Berechnung seiner Altersrente nach der VO 1992 eine höhere Versorgungsgruppe als die Versorgungsgruppe 8 zugrunde legt.

19

I. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, bei der Berechnung der dem Kläger zu zahlenden Altersrente eine höhere Versorgungsgruppe als die Versorgungsgruppe 8 nach der VO 1992 zugrunde zu legen. Entgegen der Ansicht des Klägers verstoßen weder § 7 Abs. 1 VO 1992 noch die Rententabelle 1999 gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 BetrVG.

20

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

21

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

22

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,

23

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.

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. 24

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 Dif- 25

ferenzierung 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.

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 Vergütungsmodell - 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.

26

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

27

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*).

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. 28

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 werden 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. 29

bb) Die Zuordnung mehrerer Arbeitswerte zu einer Versorgungsgruppe in § 7 Abs. 1 VO 1992 lässt, anders als vom Kläger angenommen, ebenfalls nicht 30

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.

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. 31

(1) Entgegen der Annahme des Klägers war für die Zuordnung der jeweiligen Rangstufen und Arbeitswerte zu den einzelnen Versorgungsgruppen in § 7 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 32

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

33

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

34

den Kläger liegt insoweit keine unzulässige Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Angestellten vor.

(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.

35

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

36

die von der Beklagten eingereichten Zahlen, die vom Kläger nicht bestritten wurden, insoweit auch für die Zeit davor aussagekräftig.

(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 pauschalisieren (*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.

37

(3) Ausgehend hiervon ist nicht ersichtlich, dass der Kläger, der als Arbeiter im Standardlohn der Versorgungsgruppe 8 zugeordnet war, gegenüber einem Angestellten, der der Versorgungsgruppe 9 bis einschließlich der Versorgungsgruppe 14 zugeordnet wurde, in unzulässiger Weise benachteiligt wurde. Die durchschnittlich erreichbaren Vergütungen der Arbeiter im Standardlohn mit

38

der Versorgungsgruppe 8 lag unterhalb der durchschnittlich erreichbaren Vergütung von Angestellten der Versorgungsgruppen 9 bis 14. Auf die tatsächlich von den einzelnen Arbeitnehmern erreichte Vergütung kam es nach der nicht zu beanstandenden Grundentscheidung der Betriebsparteien insoweit nicht an.

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. 39

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 8 zu berechnen wäre. Denn die in der Rententabelle 1999 für jedes rentenfähige Dienstjahr festgelegten Beträge sind zumindest soweit es die Versorgungsgruppen 8 bis 14 betrifft mit § 75 Abs. 1 BetrVG vereinbar. Die Steigerungen der Rentenbeträge in den Versorgungsgruppen 9 bis 14 entsprechen - prozentual betrachtet - in etwa den Steigerungen in der Versorgungsgruppe 8. Zu einer für jedes Dienstjahr und jede Versorgungsgruppe prozentual exakt gleichen Anhebung waren die 40

Betriebsparteien aufgrund des ihnen zustehenden Gestaltungsspielraums nicht verpflichtet.

II. Der Kläger kann jedoch verlangen, dass die Beklagte ihm eine Altersrente nach der für ihn geltenden VO 1992 zahlt, bei deren Berechnung die Dauer der Freistellungsphase während der Altersteilzeit in vollem Umfang zur rentenfähigen Dienstzeit zählt. Es bedarf keiner Entscheidung, ob sich ein Anspruch des Klägers auf Berücksichtigung der Zeit seiner altersteilzeitbedingten Freistellung vom 1. September 2011 bis zum 31. August 2014 mit einem Dienstzeitfaktor iSd. § 6 Abs. 4 Satz 1 VO 1992 von 1,0 - wie vom Kläger angenommen - bereits aus der VO 1992 ergibt. Die Beklagte ist jedenfalls aufgrund der Regelungen in Nr. 3 Satz 2 BV 2007 iVm. Nr. 6.2 Satz 2 KBV verpflichtet, den Zeitraum der Freistellung des Klägers während der Altersteilzeit uneingeschränkt als rentenfähige Dienstzeit zu berücksichtigen. Denn nach Nr. 6.2 Satz 2 KBV bleibt die aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung vereinbarte Reduzierung der Arbeitszeit und ggf. des monatlichen Entgelts für die betriebliche Altersversorgung unberücksichtigt. Damit scheidet die Bildung eines Dienstzeitfaktors nach § 6 Abs. 4 Satz 2 VO 1992 für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses des Klägers aus.

41

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten gelten für den Kläger und das von ihm vereinbarte Altersteilzeitarbeitsverhältnis nicht die Bestimmungen der GBV 2000, sondern die Regelungen der KBV und damit auch Nr. 6.2 Satz 2 KBV. Es kann offenbleiben, ob die GBV 2000 bereits Ende 2003 von der denselben Regelungsgegenstand - die Altersteilzeit - betreffenden KBV verdrängt wurde, weil die Beklagte zu einem dem T Konzern angehörenden Unternehmen wurde. Ebenfalls dahinstehen kann, ob die KBV in den Betrieben der zum T Konzern gehörenden Unternehmen unmittelbar zur Anwendung gelangte oder ob ihre Geltung - als Rahmenbetriebsvereinbarung - einer auf ihre Anwendung gerichteten Betriebsvereinbarung bedurfte. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, dass die GBV 2000 auch nach der Eingliederung der Beklagten in den T Konzern im Dezember 2003 normativ weiter gogolten und die Geltung der KBV in den Betrieben der konzernangehörenden Unternehmen

42

einer Betriebsvereinbarung bedurft hätte, wäre die GBV 2000 jedenfalls zum 26. September 2007 durch die BV 2007 abgelöst worden. In Nr. 3 BV 2007 haben die Betriebsparteien ausdrücklich vereinbart, dass die Beklagte anlässlich der geplanten Schließung ihres Betriebs in Düsseldorf zum Jahresende 2012 den Abschluss von Altersteilzeitverträgen anbietet und zu diesem Zweck die GBV 2000 durch die KBV in der derzeit gültigen Fassung abgelöst wird. Damit sollten für die von der Beklagten nach Unterzeichnung der BV 2007 am 26. September 2007 abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen der im Betrieb Düsseldorf beschäftigten Mitarbeiter nur noch die Regelungen der KBV Anwendung finden. Da der Kläger seinen Altersteilzeitvertrag im Dezember 2007 mit der Beklagten vereinbart hat, gelten für ihn gemäß Nr. 3 Satz 2 BV 2007 die Bestimmungen der KBV und damit auch die Regelungen in Nr. 6.2 Satz 2 KBV.

2. Der Betriebsrat besaß auch die Kompetenz die mit dem früheren Gesamtbetriebsrat der Beklagten abgeschlossene GBV 2000 abzulösen. Zwar kann eine mit dem Gesamtbetriebsrat getroffene Vereinbarung grundsätzlich nicht durch eine mit dem örtlichen Betriebsrat geschlossene abgelöst werden. Dies ist Folge der den jeweiligen Betriebsverfassungsorganen gesetzlich zugewiesenen Regelungskompetenz (vgl. BAG 17. April 2012 - 1 AZR 119/11 - Rn. 25, BAGE 141, 101). Nach den übereinstimmenden Erklärungen der Parteivertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat unterhielt die Beklagte zum Zeitpunkt der Abschlusses der BV 2007 am 26. September 2007 jedoch nur noch einen Betrieb, in dem ein Betriebsrat gebildet war. Ihr zweiter Betrieb in Esslingen war an ein anderes Unternehmen übertragen worden. Nach dessen Übertragung galt die GBV damit als Betriebsvereinbarung im verbliebenen Betrieb Düsseldorf weiter; ein Gesamtbetriebsrat konnte für diesen nicht mehr errichtet werden (vgl. zur Weitergeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung, wenn nach einer Übertragung von Betrieben auf einen anderen Rechtsträger beim bisherigen Rechtsträger nur noch ein Betrieb verbleibt BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 763/13 - Rn. 53). Der im Betrieb in Düsseldorf gebildete Betriebsrat war daher für die inhaltliche Abänderung der GBV 2000 und damit auch für ihre Ablösung zuständig.

43

3. Die durch Nr. 3 Satz 2 BV 2007 in Bezug genommene Bestimmung des Nr. 6.2 Satz 2 KBV bezieht sich - anders als von der Beklagten geltend gemacht - nicht nur auf das ursprünglich bei der T AG bestehende Versorgungssystem, sondern erfasst auch die durch die VO 1992 zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies ergibt die Auslegung (*zu den Auslegungsgrundsätzen bei Betriebsvereinbarungen vgl. etwa BAG 18. September 2012 - 3 AZR 431/10 - Rn. 55*). 44

a) Bereits der Wortlaut der Nr. 6.2 KBV lässt keinen Schluss auf die von der Beklagten angenommene Einschränkung der Bestimmung zu. Nach Nr. 6.2 Satz 2 KBV bleibt die Reduzierung der Arbeitszeit und ggf. des monatlichen Entgelts aufgrund der Altersteilzeitvereinbarung „für die betriebliche Altersversorgung“ unberücksichtigt. Damit bezieht sich die Bestimmung nach ihrer unmissverständlichen sprachlichen Fassung nicht auf ein bestimmtes Versorgungswerk. Auch Nr. 6.2 Satz 1 KBV nimmt lediglich auf die jeweils gültige Leistungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung Bezug, ohne diese konkret zu benennen. Die Formulierung „im Rahmen der jeweils gültigen Leistungsordnung“ verdeutlicht vielmehr, dass es sich nicht lediglich um eine einzige Versorgungsordnung handelt, sondern um diejenige Versorgungsordnung, die für den sich in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeiter des konzernabhängigen Unternehmens „jeweils“ gilt. 45

b) Dieses Verständnis belegt auch die Systematik. Ausweislich der Überschrift gilt Nr. 6.2 für die „betriebliche Altersversorgung“. Eine Bezugnahme auf ein bestimmtes Versorgungswerk findet sich hier nicht. Der Regelungsinhalt von Nr. 6.2 Satz 1 KBV spricht ebenfalls dafür, dass sich die gesamte Bestimmung nicht nur auf das Versorgungswerk der T AG bezieht. Denn die Parteien der KBV haben damit erkennbar eine Regelung gerade für den Fall getroffen, dass die für den Mitarbeiter jeweils maßgebende Versorgungsordnung einen versicherungsmathematischen Abschlag bei vorgezogener Inanspruchnahme der betrieblichen Altersrente anordnet. 46

c) Der Gesamtzusammenhang zeigt ebenfalls, dass sich die Bestimmung in Nr. 6.2 Satz 2 KBV nicht nur auf das bei der T AG bestehende Versorgungs- 47

system, sondern auch auf die VO 1992 bezieht. Die Betriebsparteien der BV 2007 wollten mit deren Abschluss und der darin geregelten Ablösung der GBV 2000 die Regelungen der KBV auf die von der damals geplanten Schließung des Betriebs Düsseldorf betroffenen Arbeitnehmer, die mit der Beklagten eine Altersteilzeitvereinbarung vereinbaren, zur Anwendung bringen. Die betriebliche Altersversorgung der langjährig beschäftigten Mitarbeiter der Beklagten in Düsseldorf richtete sich indes nach der VO 1992. Bei diesem Personenkreis handelte es sich typischerweise um Arbeitnehmer, die angesichts ihres Alters in den Genuss eines Altersteilzeitvertrags kommen konnten und damit unter die Bestimmungen der BV 2007 und damit auch die Regelungen der KBV fallen sollten.

d) Diese Auslegung entspricht auch dem Sinn und Zweck von Nr. 6.2 KBV. Die Arbeitnehmer sollten nicht durch Nachteile, die sich aus ihrer Versorgungsordnung ergeben, davon abgehalten werden, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Der mit der Regelung verfolgte Zweck greift unabhängig davon ein, nach welcher Versorgungsordnung sich die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung richten. 48

e) Der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gehaltene Vortrag, die Betriebsparteien hätten bei Abschluss der BV 2007 den übereinstimmenden Willen gehabt, mit der Bestimmung in Nr. 6.2 KBV lediglich auf das bei der T AG bestehende Versorgungssystem und nicht auf die - vorteilhaftere Leistungen zusagende - VO 1992 Bezug zu nehmen, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Selbst wenn die Betriebsparteien einen entsprechenden Willen gehabt haben sollten, wäre dieser unbeachtlich, da er weder in der BV 2007 noch in den Regelungen der Nr. 6.2 KBV Anklang gefunden hat. Wegen des Rechtsnormcharakters dieser Bestimmungen kann ein etwaiger anderweitiger Wille der Betriebsparteien nur berücksichtigt werden, wenn er im Text in irgendeiner Art und Weise seinen Niederschlag gefunden hat. Ist dagegen - wie hier - die Auslegung nach Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck bereits eindeutig, kann auf den wirklichen Willen der Betriebsparteien nicht mehr zurückgegriffen werden (*vgl. zur Tarifauslegung BAG 10. Februar* 49

2015 - 3 AZR 904/13 - Rn. 38; zum Gleichlauf der Auslegungsregeln BAG 17. September 2013 - 3 AZR 418/11 - Rn. 28).

4. § 13 des Altersteilzeitvertrags steht dem Anspruch des Klägers auf vollständige Berücksichtigung der Dauer seiner Freistellungsphase während der Altersteilzeit als rentenfähige Dienstzeit nicht entgegen. Es kann dahinstehen, ob die Regelung wegen eines möglichen Widerspruchs von Satz 1 und Satz 4 bereits intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und damit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist. Jedenfalls verstößt § 13 Satz 1 des Altersteilzeitvertrags, wonach die Dauer der Freistellungsphase nur zu einem Drittel zur Betriebszugehörigkeit zählt, gegen die aufgrund von Nr. 3 Satz 2 BV 2007 für den Kläger unmittelbar und zwingend geltende Bestimmung des Nr. 6.2 Satz 2 KBV (vgl. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) und ist damit unwirksam. 50

III. Der Senat war nicht gehalten, entsprechend dem in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgebrachten Begehren der Parteien den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, um ihnen Gelegenheit zu weiterem Vortrag zu geben. Die für den Ausgang des Rechtsstreits maßgeblichen Aspekte sind von den Parteien in das Verfahren eingeführt und, soweit der Kläger unterlegen ist, auch vom Landesarbeitsgericht gewürdigt worden. Auf einen weiter gehenden Vortrag der Beklagten zu dem Willen der Betriebsparteien, die Regelung des Nr. 6.2 KBV nicht auf die VO 1992 beziehen zu wollen, kam es - wie dargelegt - nicht an. Die insoweit maßgeblichen Rechtsfragen wurden in der Verhandlung vor dem Senat erörtert. 51

Zwanziger

Spinner

Ahrendt

Knüttel

Xaver Aschenbrenner