

Bundesarbeitsgericht  
Dritter Senat

Urteil vom 20. Juni 2023  
- 3 AZR 221/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:200623.U.3AZR221.22.0

I. Arbeitsgericht Regensburg

Endurteil vom 12. Mai 2021  
- 1 Ca 1781/20 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 17. März 2022  
- 7 Sa 588/21 -

---

Entscheidungsstichworte:

Teilzeitbeschäftigung - endgehaltsbezogene Zusage

Leitsatz:

Betriebliche Altersversorgung stellt bei endgehaltsbezogenen Zusagen eine Honorierung der Betriebstreue unter Bewertung des Versorgungsbedarfs dar. Ein Teilzeitfaktor muss nicht auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen sein.

# BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 221/22

7 Sa 588/21

Landesarbeitsgericht

München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

20. Juni 2023

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Spinner und Prof. Dr. Roloff sowie die ehrenamtlichen Richter Reinstädtler und Dr. Hopfner für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17. März 2022 - 7 Sa 588/21 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Berechnung einer endgehaltsbezogenen betrieblichen Altersversorgung nach einer Teilzeitbeschäftigung. 1

Die 1964 geborene Klägerin war seit August 1984 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Bei einer der Rechtsvorgängerinnen wurden nach den Richtlinien für die Gewährung von Versorgungsleistungen vom 14. Dezember 1995 (im Folgenden RL 1995) Arbeitnehmern Versorgungsleistungen zugesagt. Die RL 1995 haben auszugsweise folgenden Inhalt: 2

#### „§ 2 Versorgungsberechtigte

1. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter des Unternehmens - ausgenommen jedoch die nachfolgend in Ziffer 2 genannten Mitarbeiter/-innen - erwirbt mit dem Beginn seines Arbeitsverhältnisses, frühestens jedoch mit Vollendung des 20. Lebensjahres, eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen; dieser Zeitpunkt ist der Zeitpunkt der Versorgungszusage gemäß § 1 Absatz 4 Satz 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19.12.1974 (BetrAVG).

...

#### § 4 Unverfallbare Anwartschaften

1. Vor Eintritt des Versorgungsfalles ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen behalten gemäß § 1 BetrAVG ihre Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, sofern sie bei ihrem Ausscheiden mindestens das 35. Lebensjahr vollendet haben und

- entweder die Versorgungszusage mindestens 10 Jahre bestanden hat

...

## **§ 5 Anrechnungsfähige Dienstzeit**

1. a) Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, während der das Arbeitsverhältnis zwischen dem Unternehmen und der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter seit dessen letztem Eintritt ununterbrochen bestanden hat; unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ist nicht anrechnungsfähig.

...

4. Die anrechnungsfähige Dienstzeit beträgt höchstens 40 Jahre. Dienstzeiten vor vollendetem 20. Lebensjahr und nach vollendetem 65. Lebensjahr sind nicht anrechnungsfähig. Diese Begrenzung gilt nicht für Mitarbeiter/-innen, die vor dem 01.01.1985 eingetreten sind.
5. Die anrechnungsfähige Dienstzeit wird nach Monaten ermittelt; angebrochene Monate werden als volle Monate gerechnet.
6. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit für unverfallbare Anwartschaften (§ 4 Ziffer 1 dieser Richtlinien) wird nach den gesetzlichen Vorschriften berechnet.

...

## **§ 10 Höhe der Alters-, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente**

1. Rentenformel

Die monatliche Alters-, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente errechnet sich aus der Formel

$$\text{Festrentenbetrag} \times \text{Dienstjahre.}$$

Bei vorzeitiger Altersrente wird ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen.

2. Festrentenbetrag

- a) Der Festrentenbetrag wird errechnet nach der Formel

$$\frac{\text{Rentenfähiges Einkommen}}{\text{Beitragsbemessungsgrenze}} \times \text{Renteneckwert}$$

...

- c) Rentenfähiges Einkommen ist ein Zwölftel folgender Beträge, die der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin im letzten Kalenderjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles (§§ 6 bis 9 dieser Richtlinien) bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden (§ 4 dieser Richtlinien) bezogen hat:

...

5. Teilzeitbeschäftigung

Für einen Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin, der/die innerhalb der letzten 10 anrechnungsfähigen Dienstjahre vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt war, verändert sich der Festrentenbetrag in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit des Mitarbeiters während der letzten 10 Dienstjahre zu seiner Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden gestanden hat.“

Die Beklagte schloss mit ihrem Betriebsrat unter dem 30. Juni 1998 eine Betriebsvereinbarung (im Folgenden BV 1998), in der es auszugsweise heißt: 3

**„Betriebsvereinbarung**

1. Das sich aus der Betriebsvereinbarung (Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung vom 20. März 1985/ Einführung am 1. Januar 1985) für die Gewährung von Versorgungsleistungen, sowie den dazu ergangenen Änderungen aus den Betriebsvereinbarungen vom 11. Juli 1991 sowie vom 1. Juli 1995 sich ergebende Betriebsrentensystem in der Form der Richtlinie vom 14. Dezember 1995 wird inhaltlich unverändert bestätigt.“

Bis Ende März 2005 betrug die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin 35 Stunden, ab dem 1. April 2005 17,5 Stunden. 4

Mit Schreiben vom 15. April 2020 teilte die Beklagte der Klägerin mit, für die Berechnung ihrer betrieblichen Altersversorgung sei nach § 10 Nr. 5 der RL 1995 nur der Beschäftigungsumfang der letzten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre, nicht aber der gesamten Dienstzeit zu berücksichtigen. Die Parteien 5

lösten das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30. September 2020 durch Aufhebungsvertrag.

Die Beklagte übermittelte der Klägerin am 4. November 2020 eine Berechnung ihrer Altersversorgung. Dieser lag als rentenfähiges Einkommen das durchschnittliche Monatseinkommen der Klägerin im Jahr 2019 iHv. 1.673,08 Euro zugrunde. Als maßgebliche Dienstzeit berücksichtigte die Beklagte die Zeit vom 1. Januar 1985 bis zum 30. September 2020 abzüglich von neun Monaten aufgrund einer Elternzeit im Jahr 1989.

6

Die Klägerin hat geltend gemacht, ihre Altersrente müsse unter Berücksichtigung eines Faktors von 1,58 berechnet werden. Dieser ergebe sich, wenn man ihre durchschnittliche Arbeitszeit während des Arbeitsverhältnisses iHv. 27,62 Wochenstunden ins Verhältnis zu der von ihr zuletzt geleisteten Teilzeit iHv. 17,5 Wochenstunden setze. Eine Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades lediglich der letzten zehn Jahre begründe eine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen der Teilzeitbeschäftigung. Zwar sei es zulässig, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten pro-rata-temporis zu berechnen. Allerdings weiche die Beklagte von diesem Grundsatz ab, wenn sie Dienstzeiten in Teilzeit überproportional berücksichtige. Für sie, die Klägerin, ergebe sich eine erheblich höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit, wenn ihre gesamte Dienstzeit berücksichtigt würde.

7

Die Klägerin hat beantragt

8

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr bei Eintritt des Versorgungsfalls eine Betriebsrente zu berechnen und zu bezahlen unter Veränderung des Festrentenbetrags in dem Verhältnis, in dem ihre durchschnittliche Arbeitszeit während der gesamten zugrunde gelegten Dienstzeit zu ihrer Arbeitszeit im letzten Kalenderjahr vor ihrem vorzeitigen Ausscheiden bestanden hat;

hilfsweise festzustellen, dass ihr gegenüber der Beklagten eine Anwartschaft auf Betriebsrente iHv. 155,19 Euro monatlich zusteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

9

Sie hat geltend gemacht, § 10 Nr. 5 RL 1995 stelle zulässig auf einen zehnjährigen Bezugszeitraum für die Ermittlung des Beschäftigungsgrades ab. Der Lebensstandard der Klägerin habe sich im Bezugszeitraum bzw. während der fünfzehnjährigen Beschäftigung in Teilzeit vor ihrem Ausscheiden verfestigt. 10

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Anträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. 12

I. Die Klage ist als Elementenfeststellungsklage zulässig, sie ist insbesondere hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. BAG 25. Januar 2022 - 3 AZR 406/21 - Rn. 25, 29*). Eine Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. 13

Die Klägerin will abweichend von § 10 Nr. 1, 5 RL 1995 erreichen, dass zwar auf ihren zuletzt maßgeblichen Verdienst vor dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abgestellt wird, dieser aber durch einen Korrekturfaktor wegen ihrer früheren Vollzeittätigkeit modifiziert wird. Der Antrag betrifft als Rechtsverhältnis den Umfang der Zahlungspflicht der Beklagten. Da hierüber zwischen den Parteien Streit besteht, hat die Klägerin ein Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung. 14

II. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Anwendung eines Korrekturfaktors iHv. 1,58 auf den von der Beklagten berechneten Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. 15

1. Die Klage ist entgegen der Annahme der Beklagten nicht bereits deshalb 16  
unbegründet, weil der Antrag trotz der nach Auffassung beider Parteien abzuzie-  
henden neun Monate im Jahr 1989 auf die „gesamte ... Dienstzeit“ abstellt. Durch  
den Zusatz „zugrunde gelegten“ ist klargestellt, dass nur der von der Beklagten  
berücksichtigte Zeitraum von 420 Monaten gemeint ist.
  
2. Der Anspruch der Klägerin folgt nicht aus den RL 1995 selbst. § 10 Nr. 2 17  
Buchst. c RL 1995 stellt auf das Einkommen in den zwölf Monaten des letzten  
Kalenderjahres vor Eintritt des Versorgungsfalls oder des vorzeitigen Ausschei-  
dens aus dem Arbeitsverhältnis ab. Dies ergibt bei der Klägerin ein rentenfähiges  
Einkommen iHv. 1.673,08 Euro im Kalenderjahr 2019. Die Anwendung von § 10  
Nr. 5 RL 1995 führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Regelung verändert bei  
einer verstetigten Teilzeit innerhalb der letzten zehn Jahre - wie im Fall der Klä-  
gerin - das rentenfähige Einkommen nicht. Das Verhältnis, in dem die durch-  
schnittliche Arbeitszeit der Klägerin während der letzten zehn Dienstjahre zu ihrer  
Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor dem Eintritt des Versorgungsfalls  
bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gestanden hat, be-  
trägt wegen der gleich gebliebenen Teilzeit „1“.
  
3. Ein Anspruch der Klägerin folgt nicht aus § 4 Abs. 1 TzBfG. 18
  
- a) Es kann dahinstehen, ob ein Verstoß gegen diese Bestimmung zu der 19  
von der Klägerin begehrten Rechtsfolge führen könnte. Der Sache nach will die  
Klägerin die Regelung in § 10 Nr. 5 RL 1995 um das Merkmal „zehn Jahre“ ver-  
kürzen und einen Beschäftigungsfaktor aus dem gesamten Arbeitsverhältnis an-  
wenden. Einen solchen sehen die RL 1995 an keiner Stelle vor, so dass eine  
entsprechende ergänzende Auslegung möglich sein müsste. Die Regelungen der  
RL 1995 wirken durch die Vereinbarung der Betriebsparteien mit der BV 1998 als  
Betriebsvereinbarung. Betriebsvereinbarungen sind einer ergänzenden Ausle-  
gung allerdings nur dann zugänglich, wenn entweder nach zwingendem höher-  
rangigen Recht nur eine Regelung zur Lückenschließung in Betracht kommt oder  
wenn bei mehreren Regelungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche  
Regelung die Betriebspartner getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten  
(vgl. BAG 2. Dezember 2021 - 3 AZR 212/21 - Rn. 56). Ob diese Voraussetzun-



gen gegeben wären, bedarf keiner Entscheidung. Die endgehaltsbezogene Berechnung gemäß § 10 Nr. 2 und Nr. 5 der RL 1995 verstößt nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG.

b) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. Das gilt auch, wenn sich dies lediglich mittelbar ergibt (*BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 11 mwN*). 20

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Letztere Regelung beruht auf dem allgemeinen Prinzip, dass die Höhe des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten quantitativ vom Umfang der Beschäftigung abhängt. Teilzeitarbeit unterscheidet sich von der Vollzeitarbeit nur in quantitativer, nicht in qualitativer Hinsicht. Eine geringere Arbeitszeit darf daher grundsätzlich auch nur quantitativ, nicht aber qualitativ anders abgegolten werden als Vollzeitarbeit (*BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 11 mwN*). Diese Grundsätze gelten auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Teilzeitkräfte können keine gleich hohen Leistungen aus einer Leistungsordnung bzw. keine gleich hohe betriebliche Altersversorgung fordern wie Vollzeitkräfte (*BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 13 mwN*). 21

c) Daran gemessen sind die Regelungen in § 10 Nr. 2 und Nr. 5 RL 1995 mit § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG vereinbar. Es liegt weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit vor. Selbst wenn man eine solche Annahme, wäre sie jedenfalls gerechtfertigt. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz verlangt bei endgehaltsbezogenen Versorgungszusagen 22

nicht die Berücksichtigung eines Beschäftigungsfaktors für das gesamte Arbeitsverhältnis.

aa) § 10 Nr. 2 RL 1995 knüpft nicht an den Umfang der Arbeitszeit, sondern an das zuletzt verdiente Entgelt. Die Berücksichtigung der von einem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen Vergütung stellt ein objektives Kriterium ohne Bezug zu einer Diskriminierung wegen der Teilzeit gegenüber der Vollzeit dar. Zwar verbietet § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG auch mittelbare Benachteiligungen. Allerdings hat die Klägerin wegen ihrer Teilzeittätigkeit keine schlechtere Behandlung erfahren als eine vergleichbare Arbeitnehmerin in Vollzeit. Die Klägerin wird mit einer Vollzeitbeschäftigten gleichbehandelt, die - ebenso wie sie - zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Einkommen verdient. 23

bb) § 10 Nr. 5 RL 1995 sieht zwar eine abweichende Bemessung des Festrentenbetrags im Fall einer Teilzeittätigkeit innerhalb der letzten zehn Dienstjahre vor. Die Bestimmung führt bei verstetigter Teilzeit innerhalb der letzten zehn Jahre, wie im Fall der Klägerin, aber nicht zu einer schlechteren Behandlung gegenüber einer Anwendung von § 10 Nr. 2 RL 1995. 24

cc) Die Berechnung des Festrentenbetrags gemäß § 10 Nr. 2 RL 1995 bzw. § 10 Nr. 5 RL 1995 verstößt auch nicht gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, wonach einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Darin, dass der Teilzeitfaktor nach § 10 Nr. 5 RL 1995 nicht auf die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen ist, liegt, anders als die Klägerin geltend macht, kein Verstoß gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz. 25

(1) Die auf den Durchschnitt der letzten zwölf Monate abstellende Berechnungsmethode gemäß § 10 Nr. 2 RL 1995 bemisst das von den Arbeitnehmern verdiente Entgelt, egal ob sie in Teil- oder in Vollzeit gearbeitet haben. Dieses entspricht dem Umfang ihrer Arbeitszeit. Die Vorgaben des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG sind insoweit gewahrt. 26

- (2) Das gilt ebenso, soweit § 10 Nr. 5 RL 1995 bei einer (auch nur partiellen) Teilzeittätigkeit auf die letzten zehn Kalenderjahre vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt und zur Berücksichtigung wechselnder Arbeitszeiten einen Teilzeitquotienten einführt. Die Regelung weitet unter Berücksichtigung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes den Betrachtungszeitraum für die Bemessung des rentenfähigen Einkommens lediglich über die letzten zwölf Monate hinaus auf die letzten zehn Jahre des Arbeitsverhältnisses aus. 27
- (3) Die zeitliche Begrenzung der Arbeitszeitquotierung auf zehn Jahre stellt ebenso wenig wie der Endgehaltsbezug an sich einen Verstoß gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz dar. § 10 Nr. 5 RL 1995 führt unter Berücksichtigung des Zwecks des Endgehaltsbezugs der Zusage weder bei der Klägerin noch im Allgemeinen zu einer überproportionalen Berücksichtigung von Beschäftigungsjahren mit geringerer Arbeitszeit. 28
- (a) Die Betriebspartner sind - anders als die Klägerin meint - nicht gezwungen, wegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG bei endgehaltsbezogenen Zusagen die Teilzeit in ein Verhältnis zur Vollzeit für einen längeren Zeitraum oder das ganze Arbeitsverhältnis zu setzen. Es ist vielmehr grundsätzlich sachgerecht, bei einer endgehaltsbezogenen Zusage für den Entgeltfaktor auf den Beschäftigungsumfang während der letzten zehn Jahre des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Dies ist ein Zeitraum, in dem sich der durch den Arbeitsverdienst geprägte und für die zugesagte Versorgung maßgebliche Lebensstandard verfestigt hat. Dieser Lebensstandard soll durch eine betriebliche Altersversorgung mit Endgehaltsbezug wie nach den RL 1995 abgesichert werden (*vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Rn. 22*). Eine Bemessung des Teilzeitfaktors für das rentenfähige Einkommen nach der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nähme der Versorgungszusage dagegen ihren endgehaltsbezogenen Charakter (*vgl. zu einem Pensionsplan mit dem Ziel, den während der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers bestehenden Lebensstandard möglichst vollständig proportional abzubilden EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 32*). Sie führte zudem zu einer Schlechterstellung derjenigen Arbeitnehmer, die in Zeiten vor den letzten zehn Jahren vor Eintritt des Versorgungsfalls in Teilzeit arbeiteten, obwohl dies 29

nach dem endgehaltsbezogenen Zweck der Zusage nicht erforderlich wäre. Der Arbeitgeber ist jedoch frei darin, sowohl eine betriebliche Altersversorgung zuzusagen als auch deren Versorgungsumfang festzulegen. Er darf insoweit auch maßgeblich auf das zuletzt verdiente Entgelt abstellen.

(b) Die RL 1995 differenzieren bezüglich des Berechnungsfaktors der anrechnungsfähigen Dienstzeiten nicht nach Teil- oder Vollzeitbeschäftigung. Vielmehr gelten gemäß § 5 Nr. 1 der RL 1995 sämtliche Dienstjahre auch in Teilzeitbeschäftigung voll und nicht nur anteilig als anrechnungsfähige Dienstzeit. Eine Schlechterstellung unter Anknüpfung an die Teilzeittätigkeit findet also nicht statt. Anders als bei Zusagen, die bei der berücksichtigungsfähigen Dienstzeit Zeiten von Teilzeit nur anteilig bemessen, kann sich eine Teilzeitbeschäftigung hier ausschließlich innerhalb der letzten zehn Jahre bei der Bemessung des Entgeltfaktors auswirken. 30

(c) Eine solche Gestaltung der Zusage verstößt auch nicht etwa deshalb gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz, weil die Leistungen monatsweise verdient würden, also eine unmittelbare Gegenleistung für die Monat für Monat erbrachte Tätigkeit wären. Betriebliche Altersversorgung stellt bei endgehaltsbezogenen Zusagen vielmehr eine Honorierung der Betriebstreue unter Bewertung des Versorgungsbedarfs dar. Das zeigen die Berechnungsfaktoren „Dienstzeit“ und „Endgehalt“. Das Versorgungsniveau wird nicht durch bestimmte Dienstjahre verdient, sondern durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis (*BAG 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 16 mwN*). Es ist deshalb zwar zulässig, Kürzungen des erreichbaren Versorgungsniveaus nach dem Beschäftigungsumfang während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen (*BAG 23. März 2021- 3 AZR 24/20 - aaO*), aber nicht zwingend. Ebenso möglich ist es, die Beschäftigungszeit voll anzurechnen und eine etwaige Teilzeit allein beim Entgeltfaktor zu berücksichtigen. Wird hierbei nicht auf das gesamte Arbeitsverhältnis abgestellt, unterstreicht dies lediglich den Endgehaltsbezug der Zusage. 31

(d) Eine etwaige Benachteiligung wäre jedenfalls gerechtfertigt. Der sachliche Grund für die Anknüpfung an das Endgehalt ist die bei dieser Zusageform maßgebliche Absicherung des zuletzt bezogenen Gehalts und damit 32

des zuletzt erreichten Lebensstandards nach dem Renteneintritt. Der zuletzt erreichte Lebensstandard ist aber insbesondere geprägt durch das Endgehaltsniveau, nicht durch das in länger zurückliegenden Zeiten verdiente Entgelt. Auch der Gerichtshof der Europäischen Union hat in diesem Sinne die Absicherung eines bestimmten Versorgungsbedarfs als sachlichen Grund für eine unterschiedliche Behandlung Teilzeitbeschäftigter anerkannt (*EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 33*). Das Ziel, einen jeweils unterschiedlichen Versorgungsbedarf zu berücksichtigen, stellt einen sachlichen Grund iSv. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der RL 97/81/EG dar (*EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber] Rn. 38*).

(e) Die Anknüpfung in § 10 Nr. 2, 5 RL 1995 an die letzten zehn Dienstjahre ist auch verhältnismäßig. Sie ist geeignet und erforderlich, um auf das zuletzt nach der Zwecksetzung der endgehaltsbezogenen Zusage für den Lebensstandard maßgebliche Entgelt abzustellen. Die Regelung in § 10 Nr. 5 RL 1995 mildert die Wirkungen einer kurz vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Teilzeit ab und ermöglicht die Bildung einer Beschäftigungsquote der letzten zehn Jahre des Arbeitsverhältnisses. Darin liegt keine überproportionale Berücksichtigung von Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung. Zum einen sehen die RL 1995 keine nur anteilige Berücksichtigung von Beschäftigungsjahren in Teilzeit beim Zeitfaktor vor, sondern eine gleichwertige Berücksichtigung aller Dienstjahre, auch der in Teilzeit. Zum anderen ist die Begrenzung auf die letzten zehn Jahre mit Blick auf den Endgehaltsbezug der Zusage angemessen. Dadurch wird einerseits eine für das Arbeitsverhältnis untypische Zeit einer Teilzeitbeschäftigung lediglich im letzten Jahr des Arbeitsverhältnisses relativiert und andererseits eine Zeitspanne am Ende des Arbeitsverhältnisses in den Blick genommen, die als den zuletzt erzielten Lebensstandard repräsentativ angesehen werden kann (*vgl. BAG 17. April 2012 - 3 AZR 280/10 - Rn. 22*). Auch dies entspricht dem Zweck der Zusage, dem zuletzt bezogenen Gehalt eine maßgebliche Bedeutung für die Höhe des Versorgungsbedarfs beizumessen.

(4) Soweit die Klägerin meint, ein Ausscheiden im Jahr 2005 wäre für ihre Betriebsrentenansprüche besser gewesen, bleibt sie eine konkrete Berechnung

schuldig. Diese könnte zudem erst dann hinreichend sicher vorgenommen werden, wenn der Leistungsbezug unmittelbar bevorsteht. Wegen der erforderlichen Quotierung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG, der Teilzeit iHv. 50 vH und den hinzugewonnenen Dienstjahren sowie unter Berücksichtigung einer typischen Entgeltentwicklung dürfte der Unterschied allenfalls gering sein. Da die RL 1995 zulässig auf das Endgehalt abstellen, konnte die Klägerin überdies erkennen, dass sie mit einer Absenkung ihrer Arbeitszeit zwar weiterhin volle Dienstjahre erwerben, aber mit einer geringeren Vergütung auch eine insoweit geringere Betriebsrente erhalten würde.

4. Die Regelungen in § 10 Nr. 2, 5 RL 1995 sind nicht nach § 7 Abs. 1 und Abs. 2, §§ 3, 1 AGG unwirksam. Die Klägerin hat eine Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts zwar behauptet, aber keine hinreichenden Tatsachen dafür vorgetragen. Die Bestimmungen der RL 1995 knüpfen nicht unmittelbar an das Alter oder das Geschlecht an. Auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts liegt nicht vor. Es ist schon nicht vorge-  
tragen, dass überwiegend Frauen oder Arbeitnehmer eines bestimmten Alters in den letzten zehn Jahren vor Eintritt des Versorgungsfalls in Teilzeit arbeiten. Zudem wäre eine Ungleichbehandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Begrenzung der Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors aus den letzten zehn Dienstjahren wegen des Endgehaltsbezugs der Zusage angemessen und erforderlich. 35

5. Entsprechend liegt auch kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG vor. 36

6. Eines Vorabentscheidungsersuchens nach Art. 267 AEUV bedarf es nicht. Die Entscheidung hängt nicht von der Beantwortung noch nicht hinreichend gekläarter Fragen zur Auslegung des Unionsrechts ab. Auch die Klägerin wirft keine solchen auf. Es ist Sache des nationalen Gerichts zu prüfen, ob eine Methode der Berechnung der betrieblichen Altersversorgung gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz verstößt (vgl. *EuGH 13. Juli 2017 - C-354/16 - [Kleinsteuber]* Rn. 47). 37

III. Der für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags gestellte Hilfsantrag ist - wie in den Vorinstanzen auch - mangels Bedingungseintritts nicht zur Entscheidung angefallen. 38

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 39

Rachor

Spinner

Roloff

Reinstädtler

S. Hopfner