

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 29. April 2025  
- 9 AZR 287/24 -  
ECLI:DE:BAG:2025:290425.U.9AZR287.24.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 4. Juli 2023  
- 24 Ca 311/22 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 8. Mai 2024  
- 5 Sa 49/23 -

---

Entscheidungsstichworte:

Vorruhestandsgeld - Benachteiligung wegen Teilzeit

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 287/24  
5 Sa 49/23  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
29. April 2025

## URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie die ehrenamtliche Richterin Lipphaus und den ehrenamtlichen Richter Dr. Thau für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird unter Zurückweisung der Revision im Übrigen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. Mai 2024 - 5 Sa 49/23 - teilweise aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. Juli 2023 - 24 Ca 311/22 - teilweise abgeändert. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin für den Zeitraum vom 1. April 2023 bis zum 30. Juni 2025 monatlich ein Vorruhestandsgeld iHv. 65,6 Prozent eines Vollzeitgehalts der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 des § 2 Nr. 5 des zwischen dem Arbeitgeberverband der Zigarettenindustrie e.V. und der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten geschlossenen Manteltarifvertrags vom 31. Oktober 1996 in der Fassung vom 24. Januar 2005 zu zahlen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu 94 Prozent zu tragen, die Klägerin zu sechs Prozent.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe eines Vorruhestandsentgelts, das der Klägerin aufgrund eines Sozialplans nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Eintritt in die gesetzliche Altersrente zusteht. 1

Die am 4. Mai 1966 geborene Klägerin war seit dem 1. September 1982 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Zigarettenindustrie, beschäftigt. Sie arbeitete zeitweise in Teilzeit. In der Zeit vom 1. Juli 2007 bis zum 31. Dezember 2012 war sie mit 80 vH beschäftigt, am 1. Januar 2013 kehrte sie zu einer Beschäftigung in Vollzeit zurück. Zuletzt erhielt die Klägerin Vergütung nach der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 des Entgelttarifvertrags vom 6. Oktober 2022 (ETV) iHv. 8.141,00 Euro. 2

Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Cigarettenindustrie vom 31. Oktober 1996 idF vom 24. Januar 2005 (MTV) Anwendung. Der MTV enthält ua. folgende Regelungen:

3

**„Begriffsbestimmungen**

**§ 2**

...

5. Normales Arbeitsentgelt ist das im Entgelttarifvertrag für einen Arbeitnehmer festgelegte Tarifentgelt zuzüglich tariflicher, betrieblicher und einzelvertraglich vereinbarter Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt und Zuschläge.

...

**Vorruhestand**

**§ 14**

...

2. <sup>[1]</sup>Der Anspruch auf Vorruhestandsgeld besteht nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens

15 Jahren für 24 Monate  
25 Jahren für 27 Monate  
32 Jahren für 30 Monate

vor dem frühestmöglichen Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, jedoch nicht über diesen Zeitpunkt hinaus.

<sup>[2]</sup>Die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit während des Bezugs von Vorruhestandsgeld bedarf der vorherigen Zustimmung des früheren Arbeitgebers.

...

4. <sup>[1]</sup>Das Vorruhestandsgeld beträgt 70 % des normalen Arbeitsentgelts. ...

<sup>[2]</sup>Bei Arbeitnehmern, die ganz oder zeitweise teilzeitbeschäftigt waren, wird das normale Arbeitsentgelt eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit zu der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestanden hat, verringert und als normales Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (Mischrechnung).

...“

Die Beklagte schloss unter dem 27. November 2019 mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan, der ua. Folgendes regelt:

4

**„5. Ältere Mitarbeiter**

5.1 <sup>[1]</sup>Für Mitarbeiter, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, gilt grundsätzlich die Vorruhestandsregelung gemäß § 14 MTV. Maßgeblich sind die Bestimmungen des MTV zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Sozialplans.

<sup>[2]</sup>Mitarbeiter, die bis einschließlich 31.12.2021 das 55. Lebensjahr vollenden und mindestens 15 Jahre Betriebszugehörigkeit vorweisen und die zum Beginn des Lebensalters 63 mindestens 35 Beitragsjahre in der Deutschen Rentenversicherung erreicht haben werden, können - sofern Personalleitung und Betriebsrat im jeweiligen Einzelfall dem zustimmen - den Beginn des Vorruhestandes auf das vollendete 55. Lebensjahr vorziehen.

...

<sup>[5]</sup>Die Mitarbeiter erhalten für die gesamte Laufzeit bis zum frühestmöglichen Bezug von Altersruhegeld ... ein Vorruhestandsentgelt; ... Das Vorruhestandsentgelt richtet sich in der Höhe nach § 14 MTV und nimmt an Tarifsteigerungen entsprechend teil.“

Auf Grundlage dieses Sozialplans trafen die Parteien unter dem 18. Juli 2022 eine Vorruhestandsvereinbarung. Seit dem Eintritt in den Vorruhestand am 1. April 2023 bezieht die Klägerin von der Beklagten ein Vorruhestandsentgelt von zuletzt 4.519,07 Euro brutto. Für die Berechnung der Ansprüche der Klägerin ermittelte die Beklagte im Wege der Mischrechnung nach Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV unter Zugrundelegung des Beschäftigungsgrads während des gesamten Arbeitsverhältnisses einen Beschäftigungsgrad von 84,06 vH und dementsprechend ein Vorruhestandsgeld iHv. 58,84 vH des normalen Arbeitsentgelts iSd. § 2 Nr. 5 MTV.

5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe Vorruhestandsentgelt in ungekürzter Höhe von 70 vH des letzten normalen Arbeitsentgelts zu. Die tariflich vorgeschriebene, durch die Regelungen des Sozialplans modifizierte Mischrechnung benachteiligte sie zu Unrecht wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung

6

gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, die - wie sie - 15 Jahre oder länger in Vollzeit tätig gewesen seien. Darüberhinausgehende Beschäftigungszeiten in Teilzeit könnten diesen Anspruch nicht mindern.

Die Klägerin hat beantragt

7

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab April 2023 monatlich ein Vorruhestandsgeld von 70 vH eines Vollzeitgehalts der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 des am 6. Oktober 2022 zwischen der B GmbH und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschlossenen Entgelttarifvertrags zu zahlen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, eine Mischrechnung sei nach dem pro rata temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gerechtfertigt, um eine Benachteiligung Vollzeitbeschäftigter zu vermeiden.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

9

## **Entscheidungsgründe**

Die Revision hat überwiegend Erfolg. Die Klage ist im Wesentlichen begründet. Bei der Berechnung des Vorruhestandsentgelts nach Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 MTV durfte die Beklagte die Teilzeitbeschäftigung der Klägerin nur in der Zeit vom 1. April 2008 bis zum 31. Dezember 2012 berücksichtigen. Die Beklagte ist daher verpflichtet, der Klägerin ab April 2023 monatlich ein Vorruhestandsentgelt iHv. 65,6 vH des Bruttoentgelts eines Vollzeitbeschäftigten der Tarifgruppe/-stufe 015A/7 ETV zu zahlen. Die weitergehende Klage ist unbegründet.

10

I. Die in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV vorgesehene Mischrechnung verstößt gegen das Verbot der Benachteiligung von

11

in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG. Sie ist unwirksam, soweit bei der Ermittlung des Beschäftigungsgrads, der neben dem letzten „normalen“ Arbeitsentgelt für die Höhe des Vorruhestandsentgelts maßgebend ist, auch dann auf die gesamte individuelle Dienstzeit abstellt, wenn diese 15 Jahre übersteigt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Regelung gestalte das Vorruhestandsentgelt lediglich aus und sei wie eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung unter Rückgriff auf den pro rata temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG zulässig, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Die Vorruhestandsregelungen unter Nr. 5.1 des Sozialplans sind nicht an den Vorgaben zu messen, die für Tarifvertragsparteien gelten (*vgl. zur gerichtlichen Kontrolldichte BVerfG 11. Dezember 2024 - 1 BvR 1109/21, 1 BvR 1422/23 - Rn. 122 ff., 162 ff.*), sondern gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu beurteilen. Der Sozialplan als erzwingbare Betriebsvereinbarung nach § 112 Abs. 1 Satz 2, Abs. 4 BetrVG ist von der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG ausgenommen und findet daher neben den tarifvertraglichen Bestimmungen Anwendung (*vgl. BAG 24. April 2007 - 1 AZR 252/06 - Rn. 83, BAGE 122, 134*). Die dort getroffene Vorruhestandsregelung stellt gegenüber der tariflichen Regelung in § 14 Nr. 2 Abs. 1 MTV eine eigenständige Regelung dar. 12
- a) Nach § 14 Nr. 2 Abs. 1 MTV können ältere Arbeitnehmer vor dem Erreichen des Rentenalters in den Vorruhestand treten. 13
- aa) Die Dauer des Vorruhestands hängt von der Betriebszugehörigkeit ab. Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren können 24 Monate vor dem frühestmöglichen Zeitpunkt, zu dem sie gesetzliche Altersrente beanspruchen können, in den Vorruhestand treten. Die Dauer des Vorruhestands erhöht sich für Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 25 Jahre angehören, auf 27 Monate und für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 32 Jahren auf 30 Monate. 14

bb) Das Vorruhestandsgeld beträgt gemäß § 14 Nr. 4 Abs. 1 Satz 1 MTV 70 vH des normalen Arbeitsentgelts. Bei Arbeitnehmern, die ganz oder zeitweise teilzeitbeschäftigt waren, wird das normale Arbeitsentgelt eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gemäß § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV in dem Verhältnis, in dem die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit zu der Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestanden hat, verringert und als normales Arbeitsentgelt zugrunde gelegt (Mischrechnung).

b) Die unter Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 1 Halbs. 1 des Sozialplans erweiterte Möglichkeit der Inanspruchnahme von Vorruhestand stellt sich gegenüber § 14 Nr. 2 Abs. 1 MTV als eigenständige Regelung dar. Zwar nimmt Nr. 5.1 Abs. 1 Satz 1 des Sozialplans auf die tarifliche Regelung im Allgemeinen und Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans wegen der Berechnung des Vorruhestandsentgelts auf die einschlägigen Regelungen des MTV Bezug. Der Sozialplan verzichtet auf die in § 14 Nr. 2 Abs. 1 MTV vorgesehene Staffelung und modifiziert damit die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen in wesentlichen Punkten. Unter den in Nr. 5.1 Abs. 2 des Sozialplans genannten Voraussetzungen können Arbeitnehmer, die eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren aufweisen, bereits Vorruhestand in Anspruch nehmen, sobald sie das 55. Lebensjahr vollendet haben. Ab Eintritt in den Vorruhestand erhalten sie bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt, zu dem sie gesetzliche Altersrente beanspruchen können (*Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 1 Halbs. 2 des Sozialplans*), ein Vorruhestandsentgelt, dessen Höhe sich nach den tarifvertraglichen Vorgaben des Vorruhestandsgelds nach § 14 MTV bemisst (*Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans*). Da es sich bei dem Sozialplan um eine eigenständige Regelung handelt, hat der Senat in diesem Rechtsstreit nicht zu beurteilen, ob die Berechnungsregelung in § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV als solche aufgrund der in § 14 Nr. 2 Abs. 1 MTV geregelten Staffelung den Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG genügt.

2. Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die Verringerung des Anspruchs auf ein Vorruhestandsentgelt durch die Berücksichtigung eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrads während der gesamten

Dauer des Arbeitsverhältnisses sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Die Annahme, der Zweck der Vorruhestandsleistung entspreche dem einer Leistung der betrieblichen Altersversorgung, verkennt den Charakter einer Übergangsvorsorgung. Die Betriebsparteien haben mit ihrer Berechnungsregelung den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum überschritten und damit die Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG verletzt.

a) Die Betriebsparteien verfügen bei der Ausgestaltung von Sozialplänen über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Allerdings müssen sie hierbei den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG beachten. Dieser auf das allgemeine Gleichheitsgrundrecht des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende Grundsatz zielt darauf ab, eine Gleichstellung von Personen in vergleichbarer Lage sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Da maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz 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 diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 30. Januar 2024 - 1 AZR 62/23 - Rn. 13; 11. Oktober 2022 - 1 AZR 129/21 - Rn. 16, BAGE 179, 166*). Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen haben die Betriebsparteien auch das Verbot der Benachteiligung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG zu beachten (*vgl. BAG 30. Januar 2024 - 1 AZR 62/23 - Rn. 16*). 18

b) Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer darf nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 19

TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. 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 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 24 mwN*).

c) Im Ausgangspunkt ist das Landesarbeitsgericht noch zutreffend davon ausgegangen, die in § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV angeordnete Mischrechnung zur Bestimmung des Beschäftigungsgrads führe zu einer Ungleichbehandlung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten wegen der Teilzeittätigkeit. 20

aa) Teilzeitbeschäftigte werden wegen der Teilzeitarbeit ungleich behandelt, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft (*BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 25*). Dieser Prüfungsmaßstab steht im Einklang mit dem Unionsrecht in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (Rahmenvereinbarung) (*vgl. BAG 9. Juli 2024 - 9 AZR 296/20 - Rn. 21*). 21

bb) Die Kürzungsregelung in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV führt notwendigerweise zu einer Minderung des Anspruchs auf Vorruhestandsentgelt, wenn der Arbeitnehmer zu irgendeinem Zeitpunkt während seiner Beschäftigung nicht durchgängig in Vollzeit, sondern auch oder ausschließlich in Teilzeit gearbeitet hat. 22

(1) Nach dem Regelungskonzept, das Nr. 5.1 des Sozialplans zugrunde liegt, sollen Arbeitnehmer in den Vorruhestand treten können, wenn sie eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren aufweisen (*Nr. 5.1 Abs. 1 des Sozialplans*). Haben sie in diesem Zeitraum in Vollzeit gearbeitet, erhalten sie nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ein Vorruhestandsentgelt iHv. 70 vH 23

des normalen Arbeitsentgelts (*Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 1 Satz 1 MTV*).

(2) Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV enthält eine Differenzierung, die an die Teilzeitbeschäftigung und damit an die Dauer der Arbeitszeit anknüpft. Infolge der Mischrechnung, die den Beschäftigungsgrad anhand des über den gesamten Beschäftigungszeitraum betrachteten Verhältnisses zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung herleitet, haben Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Vorruhestandsentgelt nur in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Damit erhalten sie ein dem Betrag nach geringeres Vorruhestandsentgelt als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Dies belegt ein Vergleich zwischen einem durchgängig in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer, der nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren in den Vorruhestand tritt, mit einem Arbeitnehmer, der im selben Zeitraum 15 Jahre oder länger in Vollzeit beschäftigt wurde, aber zuvor zehn Jahre Teilzeit geleistet hat. Der Teilzeitbeschäftigte erhält „wegen der Teilzeitarbeit“ (*§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG*) ein geringeres, nämlich quotiertes Vorruhestandsentgelt, obwohl er über denselben oder sogar längeren Zeitraum in Vollzeit beschäftigt war und insgesamt eine längere Dauer des Arbeitsverhältnisses aufweist als der erstgenannte Arbeitnehmer.

d) Diese unmittelbar auf der Teilzeitbeschäftigung beruhende Ungleichbehandlung ist nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Das Vorruhestandsentgelt unterscheidet sich im Hinblick auf Zweck und Berechnung grundlegend von der betrieblichen Altersversorgung. Die Grundsätze, die die Rechtsprechung für endgehaltsbezogene Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entwickelt hat (*vgl. zuletzt BAG 20. Juni 2023 - 3 AZR 221/22 - Rn. 31, BAGE 181, 236*), können deshalb entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht auf die Leistungen nach Nr. 5.1 Abs. 5 des Sozialplans übertragen werden.

aa) § 4 Abs. 1 TzBfG regelt - entsprechend § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung - kein absolutes Benachteiligungsverbot. Die Vorschrift verbietet eine Abweichung vom pro rata temporis-Grundsatz zum Nachteil Teilzeitbeschäftigter, wenn dafür

kein sachlicher Grund besteht. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften. Die Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein. Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (*vgl. BAG 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 33 mwN*). Dies entspricht den Anforderungen, die der EuGH an die Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten stellt (*vgl. hierzu EuGH 19. Oktober 2023 - C-660/20 - [Luft-hansa CityLine] Rn. 58 und 62*).

bb) Dabei ist zu berücksichtigen, dass die betriebliche Altersversorgung und entsprechend gestaltete Leistungen bei endgehaltsbezogenen Zusagen eine Honorierung der Betriebstreue unter Bewertung des Versorgungsbedarfs darstellen. Sie errechnen sich aus den Faktoren „Dienstzeit“ und „Endgehalt“. Das Versorgungsniveau wird nicht durch bestimmte Dienstjahre erdient, sondern durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis. Es ist deshalb zulässig, Kürzungen pro rata temporis nach dem Beschäftigungsumfang während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen (*vgl. BAG 20. Juni 2023 - 3 AZR 221/22 - Rn. 31, BAGE 181, 236; 23. März 2021 - 3 AZR 24/20 - Rn. 16 mwN*).

cc) Das Vorruhestandsentgelt gemäß der Vorruhestandsregelung nach Nr. 5.1 des Sozialplans vom 27. November 2019 ist dagegen keine der betrieblichen Altersversorgung entsprechende Leistung, die der Arbeitnehmer durch die Betriebszugehörigkeit im gesamten Arbeitsverhältnis erdient. Durch die Zahlung des Vorruhestandsentgelts sollen Versorgungslücken, die mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersrente einhergehen, unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads und letzten Bruttoverdiensts bis zur Höhe von 70 vH des normalen Arbeitsentgelts ausgeglichen werden. Anders als bei der betrieblichen Altersversorgung führt vorliegend eine längere Dienstzeit weder zu einer Erhöhung des Vorruhestandsentgelts

noch zu einer Verlängerung der Bezugszeit. Stattdessen haben die Betriebsparteien lediglich einen Zeitraum vor Eintritt in den Vorruhestand festgelegt, der repräsentativ den durch die Übergangsversorgung abzusichernden Lebenszuschnitt widerspiegeln soll.

dd) Die Ausrichtung des Versorgungsniveaus an dem zu sichernden Lebenszuschnitt in der konkret vorliegenden Ausgestaltung schließt es aus, für die Bemessung des Vorruhestandsentgelts auf den Beschäftigungsgrad während des gesamten Arbeitsverhältnisses abzustellen. Im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums können die Betriebsparteien den Zeitraum, der für die konkrete Bestimmung der abzumildernden Versorgungslücke maßgebend sein soll, nur einheitlich festlegen. Ein Referenzzeitraum, der den individuellen Beschäftigungsumfang während der gesamten Dienstzeit berücksichtigt, weist keinen sachgerechten inneren Zusammenhang zu den wirtschaftlichen Nachteilen auf, die durch die Übergangsversorgung ausgeglichen werden sollen. Anknüpfungspunkt für die Gewährleistung eines angemessenen Einkommensstandards bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters kann in der vorliegend gewählten Ausgestaltung der Leistung und im Unterschied zur betrieblichen Altersversorgung nur das Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads in einem bestimmten Zeitraum vor Eintritt in den Vorruhestand sein, und nicht die gesamte „Lebensleistung“ im Arbeitsverhältnis. 29

II. Der Senat kann abschließend darüber entscheiden (§§ 561, 563 Abs. 3 ZPO), dass die Klage teilweise begründet ist. Die Regelung in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV bleibt entsprechend § 139 BGB teilweise aufrechterhalten, soweit das Vorruhestandsentgelt unter Berücksichtigung der letzten 15 Jahre vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis berechnet wird. In diesem Umfang ist die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten sachlich gerechtfertigt. Daraus folgt, dass die Klägerin Anspruch auf ein Vorruhestandsentgelt iHv. 65,6 vH des normalen Arbeitsentgelts hat. 30

1. Die Kürzungsbestimmung in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV steht im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG, soweit sie für Voll- 31

zeit- und Teilzeitkräfte gleichermaßen anordnet, dass die letzten 15 Jahren vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben in die Mischrechnung einzubeziehen sind. Dieser Zeitrahmen soll nach der Regelungssystematik der Betriebsparteien nicht unterschritten werden. Denn er entspricht der anspruchsbegründenden Mindestbetriebszugehörigkeit. Die Regelung stellt sich insoweit auch unter Berücksichtigung des Leistungszwecks nicht als unbillig iSv. § 75 Abs. 1 BetrVG dar.

a) Die Bestimmungen über das Vorruhestandsentgelt schaffen einen teilweisen Ausgleich für die finanziellen Einbußen durch die Inanspruchnahme von Vorruhestand. Sinn und Zweck der Bestimmung ist die Absicherung des Lebensstandards, dessen Niveau die Betriebsparteien unter Berücksichtigung des pro rata temporis-Grundsatzes (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG) anhand des Verdienstes bemessen, das der Arbeitnehmer in den Jahren vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch seine Beschäftigung bei der Beklagten erzielt hat. 32

b) Mit Blick auf die Überbrückungsfunktion des Vorruhestandsentgelts stellt sich eine Regelung im Sozialplan nicht als unbillig dar, die für den zu sichernden Lebensstandard auf einen Referenzzeitraum zurückgreift, der die letzten 15 Jahre vor dem Eintritt in den Vorruhestand umfasst. 33

aa) Unter Berücksichtigung des den Betriebsparteien zustehenden Gestaltungsspielraums, ob und inwieweit sie die Höhe von Vorruhestandsleistungen von in der Vergangenheit liegenden Faktoren, insbesondere von Veränderungen der Arbeitszeit abhängig machen (vgl. zu Abfindungszahlungen in einem Sozialplan BAG 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - Rn. 23, BAGE 132, 132), darf sich das Vorruhestandsentgelt dem Grundsatz nach an dem Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers in einem zurückliegenden Referenzzeitraum orientieren, soweit damit der Einkommensstandard bestimmt wird, den das Vorruhestandsentgelt - wenn auch in abgesenkter Form - für den Zeitraum vom Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum Eintritt in die gesetzliche Altersrente sichern soll. 34

bb) Dieser Gestaltungsspielraum wird nicht überschritten, soweit Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV bestimmt, dass sich 35

die Mischrechnung zeitlich über die letzten 15 Jahre vor dem Eintritt in den Vorruhestand erstreckt. Ein solcher, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses geltender Referenzzeitraum erlaubt eine verlässliche Bestimmung des von dem Arbeitnehmer erworbenen Lebensstandards, der durch ein Vorruhestandsentgelt gesichert werden soll, in dessen Berechnung das normale Arbeitsentgelt (*vgl. Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4, § 2 Nr. 5 Abs. 1 MTV*) und der Beschäftigungsgrad (*Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV*) einfließen.

2. Die Berechnungsregelung in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV lässt sich zwar nicht im Einklang mit den Vorgaben des § 4 Abs. 1 TzBfG gesetzeskonform dahingehend auslegen, dass für die Berechnung des Beschäftigungsgrads auf die letzten 15 Jahre vor Eintritt in den Vorruhestand abgestellt wird. Die Regelung bleibt aber insoweit entsprechend § 139 BGB teilweise aufrechterhalten. 36

a) Einer gesetzeskonformen Auslegung steht der eindeutige Wortlaut der Bestimmung in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV entgegen. 37

aa) Als Betriebsvereinbarungen sind Sozialpläne im Zweifel so auszulegen, dass ihr Regelungsgehalt mit übergeordnetem Gesetzesrecht im Einklang steht (*vgl. zu den Einzelheiten BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 14, BAGE 176, 346*). Dies gilt insbesondere für die Vereinbarkeit einzelner Bestimmungen mit dem in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelten Verbot, Teilzeitkräfte zu benachteiligen (*vgl. BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 406/13 - Rn. 23*). Der Grundsatz der gesetzeskonformen Auslegung kann allerdings nur dann Anwendung finden, wenn mehrere Auslegungen möglich sind (*vgl. BAG 27. Januar 2011 - 6 AZR 578/09 - Rn. 31*). 38

bb) Angesichts des eindeutigen Wortlauts der Berechnungsregelung kommt eine mit § 4 Abs. 1 TzBfG konforme Auslegung nicht in Betracht. Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV stellt auf „die Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seiner gesamten Dienstzeit“ ab. Die Verwendung des 39

Tatbestandsmerkmals „gesamt“ lässt keinen Zweifel daran, dass bei der Berechnung des Beschäftigungsgrads nicht nur die letzten 15 Jahre und damit ein Teil der Beschäftigungszeit berücksichtigt werden sollen, sondern alle zwischen Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses liegenden Jahre mit ihrem jeweiligen Zeitanteil in die Mischrechnung einzustellen sind. Raum für eine anderweitige Auslegung besteht nicht.

b) Der Verstoß der Berechnungsvorschrift des Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV gegen § 4 Abs. 1 TzBfG führt aber nach § 139 BGB nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Vorruhestandsregelung. Soweit darin - je nach individueller Dienstzeit - auf einen 15 Jahre übersteigenden Referenzzeitraum abgestellt wird, ist die Regelung teilunwirksam. Im Übrigen bleibt sie aufrechterhalten. 40

aa) Nach § 139 BGB hat die Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts dessen Gesamtnichtigkeit zur Folge, wenn nicht anzunehmen ist, dass es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen worden wäre. Diese Vorschrift ist ihrem Rechtsgedanken nach auch auf Betriebsvereinbarungen anzuwenden. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen hat die Unwirksamkeit der gesamten Betriebsvereinbarung nur dann zur Folge, wenn der verbleibende Teil ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr enthält. Stellt sich dagegen der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und anwendbare Regelung dar, so kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegenstehenden Willen der Betriebsparteien regelmäßig nicht an (*vgl. BAG 24. August 2004 - 1 ABR 23/03 - zu B III 4 a der Gründe, BAGE 111, 335*). Dies folgt aus dem Normcharakter der Betriebsvereinbarung. Er gebietet es ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der durch sie geschaffenen Ordnung diese soweit aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungsfunktion noch entfalten kann (*vgl. BAG 17. August 2021 - 1 AZR 175/20 - Rn. 30*). 41

bb) So liegt der Fall hier. Auch ohne den nichtigen Teil verbleibt eine sinnvolle und anwendbare Vorruhestandsregelung. Die Berechnung des Vorruhe- 42

standsentgelts, auf das Arbeitnehmer nach ihrem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben Anspruch haben, ist ohne Weiteres möglich, ohne dass sämtliche Beschäftigungsjahre bewertet werden. Der Grundsatz, dem zufolge das Vorruhestandsentgelt 70 vH des normalen Arbeitsentgelts beträgt, findet sich in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 1 MTV. Diese Vorschrift wird von dem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht berührt. Auch die Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte in Nr. 5.1 Abs. 5 Satz 2 des Sozialplans iVm. § 14 Nr. 4 Abs. 2 MTV bleibt, soweit die letzten 15 Jahre ihrer Beschäftigung in Rede steht, in Kraft. Lediglich die Berücksichtigung darüberhinausgehender Beschäftigungszeiten ist ausgeschlossen.

3. Die Klägerin erfüllte die im Sozialplan genannten Voraussetzungen, als sie auf der Grundlage des Vorruhestandsvertrags vom 18. Juli 2022 mit Wirkung zum 1. April 2023 in den Vorruhestand trat. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Unter Berücksichtigung eines Beschäftigungsgrads von 94 vH beträgt das Vorruhestandsentgelt, das der Klägerin zusteht, 65,6 vH des normalen Arbeitsentgelts. 43

a) Legt man die letzten 15 Beschäftigungsjahre der Klägerin, dh. den Zeitraum vom 1. April 2008 bis zum 31. März 2023 zugrunde, beträgt der für die Berechnung des Vorruhestandsentgelts maßgebende Beschäftigungsgrad gerundet 94 vH. In der Zeit vom 1. April 2008 bis zum 31. Dezember 2012 (vier Jahre und neun Monate = 57 Monate) betrug die Teilzeitquote der Klägerin 80 vH. Anschließend arbeitete sie bis zu ihrem Ausscheiden am 31. März 2023 (10 Jahre und drei Monate = 123 Monate) in Vollzeit. Auf den gesamten Zeitraum vom 1. April 2008 bis zum 31. März 2023 (180 Monate) hochgerechnet entspricht dies einer Vollzeitbeschäftigung von 168,6 Monaten (57 Monate mal Teilzeitquote von 0,8 plus 123 Monate mal Vollzeitquote 1,0). Der auf volle Prozentpunkte gerundete Beschäftigungsgrad iHv. 94 vH ergibt sich als Verhältnis dieser „Vollzeitmonate“ zur Gesamtzahl der Monate (180 Monate). 44

b) Das Vorruhestandsentgelt eines Teilzeitbeschäftigten errechnet sich als Produkt aus dem Faktor „individueller Beschäftigungsgrad“ und dem Faktor „vol- 45

les Vorruhestandsentgelt“, dieses als Anteil am normalen Arbeitsentgelt, der einem durchgängig in Vollzeit tätigen Arbeitnehmer zusteht. Die Faktoren betragen im Streitfall gerundet 0,94 und 0,7. Das Produkt beider ergibt gerundet 65,6 vH bezogen auf das normale Arbeitsentgelt.

III. Die Kosten des Rechtsstreits waren auf die Parteien entsprechend ihrem 46  
anteiligen Obsiegen und Unterliegen zu verteilen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Kiel

Zimmermann

Suckow

Lipphaus

Thau